



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y desempeño docente en la Red  
educativa Anchonga – 2015

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:**

Maestra en administración de la educación

**AUTORA:**

Br. Palomino Ramos, Noemí

**ASESOR:**

Dr. Gonzales Castro, Abel

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

---

**Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro**  
**Presidente**

---

**Dr. Camargo Conde, Juan De Dios**  
**Secretario**

---

**Dr. Gonzales Castro, Abel**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

---

---

A mis queridos padres, hermanas y amistades que permanentemente me apoyaron en lograr mis metas y objetivos.

A mi hijo que es la razón seguir adelante y esforzarme día a día.

---

---

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la vida y permitir disfrutar de las maravillas de su bondad, por seguir adelante con mi propósito, al apoyo incondicional de las personas que me permitieron poder concluir los estudios de la maestría.

A la Instituciones Educativas de Anchonga, y aquellas personas que de una y otra manera coadyuvaron al desarrollo del presente trabajo de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo y a la facultad de educación por habernos dado la oportunidad de poder estudiar, a todos los docentes y de manera muy especial al Dr. Abel González Castro asesor de mi tesis, por haber compartido momentos de intercambio de experiencias, conocimientos y su apoyo en el desarrollo de mi tesis.

Finalmente agradezco al Dr. Cesar Acuña Peralta, fundador de la Universidad Cesar Vallejo, por su apoyo a los docentes para que puedan seguir adelante y mejorar la educación en el Perú.

## **Presentación**

SEÑOR PRESIDENTE Y SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de post grado de la “Universidad Cesar Vallejo”, para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación, presenté el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Red educativa Anchonga – 2015”

El presente trabajo describe la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la red educativa Anchonga 2015.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluado y merezca su aprobación.

La presente informe de investigación está dividido en siete capítulos: En el primer capítulo se presenta la introducción con aspectos relacionados al problema de investigación contiene los antecedentes y la fundamentación científica dando a conocer algunos antecedentes del problema investigado, abordando autores que respaldan a las variables mencionadas, que se consideran válidos para sustentar la investigación y se justifica porque este trabajo de investigación contribuirá a mejorar la Inteligencia emocional de los docentes lo que traducirá en la mejorará del desempeño docentes de la red educativa Achonga -Lircay, y finalmente se plantean los objetivos general y específicos.

En el segundo capítulo se aborda el marco metodológico, se muestran las variables de estudio; con la definición conceptual y operacional, la operacionalización de variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos.

En el tercer capítulo, se presenta la descripción de los resultados obtenidos, confrontando el marco teórico con los resultados obtenidos lo cuál posibilita la discusión de los resultados en forma coherente.

En el cuarto capítulo se señala la discusión de acuerdo a los resultados obtenidos. En el quinto capítulo se detalla las conclusiones a la que se llega en la presente tesis, de acuerdo a los objetivos planteados.

En el sexto capítulo se propone las sugerencias dirigidos a los docentes a fin de mejorar su inteligencia emocional para un mejor desempeño docente.

En el séptimo capítulo se detalla las referencias bibliográficas consultadas durante el proceso de elaboración de la investigación; en los anexos se adjunta los instrumentos utilizados.

La Autora.

## Índice

CARÁTULA.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación .....	vi
Índice .....	viii
Índice de tablas.....	x
Índice de gráficos .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
CAPITULO I .....	14
INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos .....	16
1.3. Teorías relacionados al tema.....	21
1.4. Formulación del problema .....	40
1.5. Justificación del problema.....	40
1.6. Hipótesis:.....	41
1.7. Objetivos .....	42
CAPÍTULO II .....	43
MÉTODO .....	43
2.1. Diseño de investigación .....	43
2.2. Variables, operacionalización.....	44
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49

2.4. Métodos de análisis de datos.....	50
2.5. Aspectos éticos .....	51
CAPÍTULO III .....	52
RESULTADOS .....	52
CAPÍTULO IV .....	71
DISCUSIÓN .....	71
CAPÍTULO V.....	76
CONCLUSIONES.....	76
CAPÍTULO VI .....	78
RECOMENDACIONES.....	78
CAPÍTULO VII .....	79
REFERENCIAS .....	79
ANEXOS .....	82
ANEXO N° 01 Cuestionario encuesta .....	83
ANEXO N° 02 Cuestionario de encuesta .....	85
ANEXO N° 03 Matriz de consistencia .....	86
Anexo N° 04 Constancia emitida por la Red Educativa – Anchonga. ....	89
Anexo N° 05 Solicitud .....	89
Anexo N° 06 Evidencias fotográficas .....	91
Anexo N° 07 Evidencias fotográficas .....	92
Anexo N° 08 Evidencias fotográficas .....	93
Anexo N° 09 Evidencias fotográficas .....	94
Anexo N° 10 Sábana Variable 1 Inteligencia emocional.....	95
Anexo N° 11 Sábana Variable 2 Desempeño docente .....	96



## Índice de tablas

Tabla 1 Inteligencia emocional de los docentes .....	53
Tabla 2 Desempeño Docente de la red educativa Anchonga .....	54
Tabla 3 Correlación entre inteligencia emocional y desempeño docente .....	56
Tabla 4 Correlación entre Autoconocimiento y desempeño docente .....	58
Tabla 5 Correlacion entre Autoregulación y desempeño docente .....	61
Tabla 6 Correlación entre Motivación y desempeño docente .....	64
Tabla 7 Correlación entre empatía y desempeño docente .....	66
Tabla 8 Correlacion entre desempeño docente y socialización .....	69

## Índice de gráficos

Gráfico 1 Inteligencia emocional de los docentes.....	53
Gráfico 2 Desempeño Docente de la red educativa Anchonga .....	54
Gráfico 3 Resultado de relación de inteligencia emocional y desempeño docente .....	55
Gráfico 4 Campana de Gauss de inteligencia emocional y desempeño docente..	57
Gráfico 5 Resultado de relacion de inteligencia emocional y dimensión autoconocimiento .....	58
Gráfico 6 Campana de Gauss de inteligencia emocional y dimensión autoconocimiento .....	60
Gráfico 7 Resultado de relacion de inteligencia emocional y autorregulación .....	61
Gráfico 8 Campana de Gauss de Autoregulación y desempeño docente.....	62
Gráfico 9 Resultado de relacion de inteligencia emocional y motivacion .....	63
Gráfico 10 Campana de Gauss de motivación y desempeño docente .....	65
Gráfico 11 Resultado de relacion de inteligencia emocional y empatia .....	66
Gráfico 12 Campana de Gauss de empatía y desempeño docente .....	67
Gráfico 13 Resultado de relacion de inteligencia emocional y empatía .....	68
Gráfico 14 Campana de Gauss de desempeño docente y socialización .....	70

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: "Inteligencia emocional y desempeño docente en la Red educativa Anchonga – 2015, se formuló el problema: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?, cuyo objetivo establecer la relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga, la hipótesis planteada fue existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga.

El estudio se desarrolló en una población y muestra no probabilística de 22 docentes. La investigación siguió el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación básica, nivel de investigación correlacional, de acuerdo a su alcance temporal fue transversal por que se aplicó el instrumento en un solo momento, se empleó el método científico como método general y el método inductivo-Deductivo como método específico. Los instrumentos utilizados fueron cuestionario encuesta para las dos variables, con escala de medición ordinal, de una población y muestra de 22 docentes de educativa Anchonga, Lircay. Para hallar los resultados se usó la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Se usó la prueba estadística de Rho Sperman arrojó el valor de  $r=,704$  encontrando una correlación positiva media y un P valor de 0,000 menor que 0,05%, que indica un nivel de significancia positivo. De igual manera se encontró el valor de la T de Stusdent = 6.269, donde la T calculada es mayor a la T teórica, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que existe relación positiva o directa media entre la Inteligencia emocional y desempeño docente de la Red Educativa de Anchonga- Lircay 2015.

Palabras claves: Inteligencia Emocional y Desempeño docente.

## **ABSTRACT**

This research paper titled "Emotional Intelligence and teacher performance in the education network Anchonga - 2015, the problem was formulated: What is the relationship between emotional intelligence and educational performance Educational Network Anchonga - 2015 ?, which aims to establish the the relationship between emotional intelligence and teacher performance Anchonga Educational Network, the hypothesis was a direct and significant relationship between emotional intelligence and teacher performance Anchonga Educational Network.

The study was conducted in a population and non-probabilistic sample of 22 teachers. The research followed a quantitative approach, the type of basic research, correlational research level, according to its temporal scope was cross because the instrument was applied in a single moment, the scientific method was employed as a general method and the inductive method Deductive as a specific method. The instruments used were questionnaire survey for the two variables with ordinal scale measurement of a population sample of 22 teachers and educational Anchonga, Lircay. To find the results of descriptive statistics and inferential statistics were used. The statistical test used Spearman Rho showed the value of  $r = .704$  found an average positive correlation and a P value of 0.000 less than 0.05%, Which indicates a level of positive significance. Similarly the value of T Student = 6.269, where T is greater than the calculated theoretical T, therefore the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_1$ ) is accepted found, concluding that there is a relationship positive or direct media between emotional intelligence and teacher performance of the Educational Network Anchonga- Lircay 2015.

Key words: Study habits and Academic Performance.

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **1.1. Realidad problemática.**

En los últimos años las instituciones públicas y privadas buscan eficiencia y eficacia en el servicio que se le brinda al público o al cliente, por lo que es necesario diagnosticar dos factores: La inteligencia emocional y el desempeño docente de los servidores, es verdad que no son los únicos factores, sin embargo es importante conocer, para luego en otras investigaciones mejorar estas dos variables.

En los países del primer mundo y en los países en desarrollo como Perú, se le está dando mucha importancia a la inteligencia emocional y al desempeño docente.

La educación en todos los niveles necesita docentes con un buen desempeño docente y con inteligencia emocional adecuada, porque estos servidores trabajan con estudiantes de diferentes edades y en diferentes niveles y en cada uno de estos niveles necesitamos tener docentes eficaces y eficientes, es decir, con buen desempeño docente y docentes con inteligencia emocional aceptable, y así se logre un buen clima institucional en el trabajo.

(Opengart, 2007) no dice:

Las emociones de los trabajadores pueden influir sobre el rendimiento en el trabajo. Cuando el trabajo se relaciona con las capacidades emocionales, existen estudios que destacan la importancia de las habilidades vinculadas con la Inteligencia Emocional con algunas competencias relacionadas con el éxito profesional, como puede ser la gestión del estrés entre otros

Acorde a lo expuesto en nuestra responsabilidad de educar a nuestros hijos tanto o más que la propia familia. La inteligencia emocional es innato pero también se adquiere con la experiencia y en todo ser humano no es una cualidad individual, sino social. Las organizaciones y los grupos humanos tienen su propio clima emocional, establecido en gran parte por habilidad y la Inteligencia Emocional de sus líderes. En esa realidad escolar los profesores son los principales líderes emocionales de sus estudiantes es uno de los índices de equilibrio emocional en su clase.

Para mejorar tanto la inteligencia emocional como el desempeño docente, existe una gran preocupación, por el Ministerio de Educación, organizaciones del estado como la sociedad civil, para mejorar la relación social, en las instituciones educativas, sean estos entre los docentes, docentes – estudiantes, docentes – padres de familia y docentes comunidad educativa.

Al estudiar el desempeño docente, no tiene como fin mostrar las deficiencias, sino busca su reflexión en el desempeño para que fortalezcan su perfil académico. La variable desempeño docente pretende captar información a manera de diagnóstico con el propósito de mejorar en la institución educativa el desarrollo profesional de los profesores, detectando, las habilidades de la Inteligencia Emocional, las actuaciones y estrategias para contribuir a la mejora de su desarrollo profesional su capacidad de controlar las emociones como parte de su desarrollo personal.

## 1.2. Trabajos previos

En cuanto a los Antecedentes de investigación en el ámbito internacional se tiene:

Samayoa (2013). Realizó la tesis doctoral: *“La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica- México”*, el trabajo es de corte cuasi experimental, enfoque mixto cuali-cuantitativo, exploratorio. El objetivo es iniciar el conocimiento e identificación del Coeficiente Emocional (CE) de los profesores que laboran en Secundaria en el estado de Sonora, México. A partir de los resultados, se elaboró e implementó programa formativo dirigido a los profesores para sensibilizarlos y desarrollar sus habilidades emocionales. La muestra fue de 681 profesores del sector público y privado, el objetivo general: Objetivos Específicos Definir el concepto de IE de manera práctica, detectar patrones de comportamiento, clarificar emociones propias y de los demás y desplegar habilidades para percibir, identificar y expresar emociones con precisión y asertivamente. Fortalecer y aprender recursos para afrontar situaciones conflictivas. Conclusiones: Los maestros desconocen el constructo de IE, no cuentan con programas para esta, evidencian la ausencia de referencia de las dimensiones de la IE; no conciben lo intrapersonal e interpersonal como parte de su realidad que puede impactar en sus problemáticas, por lo menos en lo que se refiere a su ambiente laboral.

Cordero A. (2015). *“Estrés laboral, fuentes del estrés e inteligencia emocional en trabajadores del centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura”*, Tesis Doctoral España, objetivo: Analizar las variables sociodemográficas y laborales de la población objeto de estudio, Evaluar los niveles de Inteligencia Emocional entre estos trabajadores ante diferentes situaciones y Comprobar qué categoría profesional dentro de la población estudiada, presenta mayores niveles de Estrés Laboral y de Inteligencia Emocional. Resultado: No existen relaciones estadísticamente significativas entre el estrés laboral, las fuentes de estrés específicas, las variables sociodemográficas y laborales con respecto a la inteligencia emocional y con respecto a la relación existente entre IE y las variables

sociodemográficas y laborales, nuestros datos indican que no hay ninguna relación.

Finalmente cita a Solano (2013), en su estudio sobre la IE en el trabajo, señala que la IE está directamente relacionada con el desempeño laboral, de manera que si los trabajadores regulan mejor sus emociones, repercute en el rendimiento (Psilopanagioti, Anagnostopoulous, Mourtou & Niakas, 2012; Shooshtarian et al., 2013), facilita el afrontamiento ante las situaciones estresantes en el trabajo, adaptándose a las situaciones cambiantes (Shooshtarian et al., 2013).

Los antecedentes de investigación en el ámbito nacional muestran a:

Ruiz Tejada, J. (2004). Presentó la tesis a la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La cantuta Maestría Mención Gestión Educacional: *“El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle”*. Sus principales conclusiones fueron: Un 85% de los trabajadores de la UNE se muestran mayoritariamente favorables a hacer todos los esfuerzos por mantener la vida democrática en la universidad. El 90% dice que hay que apoyar el criterio de que las decisiones en la universidad sean consultadas democráticamente. El 82% de los trabajadores de la UNE se muestran mayoritariamente desfavorables y son indiferentes a que la autoridad imponga o no el cumplimiento de las normas administrativas. El 73% manifiesta que no hay diferencia entre la gestión autoritaria y una gestión democrática; por lo tanto, la práctica democrática en la universidad impide su desarrollo.

Guillermo Piuca, M. (2007) presenta la tesis a la Escuela Internacional de Post Grado de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo. Maestría Mención Docencia en Educación Superior: *“Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional En Las Instituciones Educativas Públicas Del Distrito De La Merced – Provincia De Chanchamayo”*. Sus principales conclusiones fueron: Todos nacemos con unas potencialidades



marcadas por la genética, los cuales se van desarrollando según el contexto. Pero esas potencialidades se van a desarrollar de una manera o de otra dependiendo del medio ambiente, las experiencias y la educación recibida por los docentes y administrativos de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Merced – Provincia de Chanchamayo. Existe una relación lineal y positiva entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes y administrativos de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Merced – Provincia de Chanchamayo.

Reyes, I. (2010) en su tesis de doctorado: “Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje de la universidad EGV” concluyó o encontró que no existe relación entre empatía y desempeño docente que presupone que se deba a una deficiencia del docente en el reconocimiento de las emociones en los demás, en las relaciones interpersonales, falta practicar las estrategias y formas de relacionarse afectuosamente y efectivamente, falta comunicar con asertividad sus sentimientos hacia los demás.

Verástegui Aguado, J. A. (2009), en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Presenta la tesis: *“La inteligencia emocional en estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria de administración de empresas”*. La presente investigación tiene carácter exploratorio por lo novedoso del tema. Sus principales conclusiones fueron: Los Estudiantes de Administración de Empresas investigados, de dos instituciones educativas de nivel superior económicamente distintas, no presentan diferencias significativas en el Cociente Emocional General y sus componentes, y que más bien, constituyen una sola población con respecto a esta variable.

El 100% de los estudiantes examinados están, en cuanto al Cociente Emocional General, en un nivel denominado como "Promedio", al igual que sus componentes o Escalas: Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad y Animo General. La Escala de Manejo de la Tensión, aunque no sea una

diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos, la encontramos por debajo de la media en una categoría denominada "Bajo" en ambas muestras, al igual que las Sub Escalas que miden las áreas psicológicas como Prueba de la Realidad, Control de los Impulsos y la Autoestima.

El hecho de estar en diferentes instituciones educativas de diversos estratos económicos no está relacionado con la Inteligencia Emocional. El poseer un mayor poder adquisitivo familiar no tiene una influencia determinante en su CE actual de los estudiantes de estrato socioeconómico medio alto.

Morales, G. (2008). Realizó la tesis titulada: *Relación entre el liderazgo en los directores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla-2006*. Tesis para optar el grado académico de magister en ciencias de la educación con mención gestión educacional en la UNE CANTUTA, Lima-Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados de la investigación han reportado la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ( $r=0.402$ ) entre la variable: liderazgo de los directores con la variable: desempeño docente ( $p\text{-valor}=0.012<0.05$ ) al 15 % de significancia, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Esto quiere decir, el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas “Pedro Planas Silva”, N° 5120, “Faustino Sánchez Carrión”, “Los Ángeles” y “Francisco Bolognesi” del distrito de Ventanilla-Callao, se relaciona con el liderazgo de sus directivos que tienen la responsabilidad de dirigir sus instituciones educativas en aras de brindar un mejor servicio educativo. Al efectuar el análisis de correlación entre las dimensiones metodología y participativo, por cada variable de estudio respectivamente se ha encontrado de una relación directa moderada, entre ambas dimensiones, de ( $r=0.36$ ), lo que indica que la dimensión metodología, en el liderazgo de los directores, se relaciona moderadamente con la dimensión desempeño participativo de la otra variable. Del mismo modo, se aprecia una relación

moderada de 0.398 entre la metodología y la estimulación al desarrollo. Esto significa que la estimulación al desarrollo en la Institución Educativa tiene que ver, aunque moderadamente, con la metodología en el manejo liderazgo de las Instituciones Educativas.

Los resultados de la investigación también dan cuenta de una relación positiva estadísticamente significativa ( $r=0.34$ ) entre la metodología y la flexibilidad. Es decir, la dimensión metodológica del liderazgo se relaciona directa y moderadamente con la flexibilidad en las Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla, Callao. Con respecto a las dimensiones de evaluación y el desempeño participativo, se aprecia una relación directa moderada. Según los resultados obtenidos en la investigación se manifiesta una relación directa moderada de 0.369 entre la dimensión materiales didácticos por parte de los docentes en su desempeño profesional se relaciona moderadamente con el respeto y la afectividad por parte de los directivos para con sus docentes. De otro lado, se evidencia una relación estadísticamente significativa ( $r=0.348$ ) entre la evaluación y el desempeño participativo en las Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla, Callao. Asimismo, hay una relación directa moderada ( $r=0.377$ ) entre las dimensiones de evaluación y estimulación al desarrollo en dichas Instituciones Educativas.

Los resultados del trabajo de campo también reportan una correlación positiva estadísticamente significativa ( $r=0.396$ ) entre las dimensiones de evaluación y flexibilidad en los docentes y directivos de las Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla. Del mismo modo se observa relación estadísticamente significativa ( $r=0.379$ ) entre la evaluación y la dimensión de respeto y afectividad, por lo que cabe precisar que las dimensiones de ambas variables se relacionan, aunque moderadamente, lo que determina el desempeño docente de los profesores con relación al liderazgo de los directivos en dichas organizaciones educativas.

### 1.3. Teorías relacionados al tema

**La inteligencia:** A decir de Rodríguez, A. (1999:32):

Inteligencia (del latín intellegent-š) es la capacidad de entender, asimilar, elaborar información y utilizarla adecuadamente. Es la capacidad de procesar información y está íntimamente ligada a otras funciones mentales como la percepción, o capacidad de recibir dicha información, y la memoria, o capacidad de almacenarla... Etimológicamente la palabra inteligencia es de origen latino, inteligencia, que proviene de intelligere, término compuesto de intus "entre" y legere "escoger", por lo que, etimológicamente, inteligente es quien sabe escoger. La inteligencia permite elegir las mejores opciones para resolver una cuestión. La palabra inteligencia fue introducida por Cicerón para significar el concepto de capacidad intelectual. Su espectro semántico es muy amplio, reflejando la idea clásica según la cual, por la inteligencia el hombre es, en cierto modo, todas las cosas. Rodríguez, A. (1999:44):

La inteligencia emocional es un tema muy estudiado en la actualidad, en todas las organizaciones sean estas gubernamentales o privadas, aquí algunas precisiones.

La inteligencia emocional comprende la promoción y desarrollo de competencias socio afectivo, donde el profesor será mediador y modelador. La IE hace referencia a los procesos involucrados en el reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la conducta. Se refiere a la capacidad del individuo para razonar sobre las emociones y procesar información emocional para aumentar el razonamiento, forma parte de un emergente grupo de habilidades mentales, junto a la inteligencia social, la inteligencia práctica y la inteligencia personal (Mayer y Salovey (1997)

La definición de inteligencia no es nada sencillo, siempre provoca polémica; las definiciones de inteligencia se clasifican en muchos grupos: las psicológicas, mostrando la inteligencia como competencia cognitiva de aprendizaje, y relación; las biológicas, que consideran la capacidad de adaptación a nuevos contextos; las

operativas, etc. Además, la definición de inteligencia artificial generó hablar de sistemas, y para que se pueda aplicar el adjetivo inteligente a un sistema, éste debe poseer algunas características, tales como la capacidad de razonar, planificar, resolución de problemas, pensar de manera crítica, comprender ideas poco complejas, lenguajes y aprendizaje.

Según (Gardner, 2003:41) se entiende por inteligencia:

La inteligencia es la capacidad de relacionar conocimientos que poseemos para resolver una determinada situación. Si indagamos un poco en la etimología de la propia palabra encontramos en su origen latino *intelligere*, compuesta de *intus* (entre) y *legere* (escoger). Por lo que podemos deducir que ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre las que se nos brinda para resolver un problema.

La inteligencia de un individuo está compuesta por indicadores como: la capacidad de observación, la atención, la memoria, el aprendizaje, las habilidades sociales, etc., lo que hace que este preparado para enfrentarse al mundo cotidianamente. Los resultados que se logra de nuestras acciones diarias dependen en gran medida del cuidado que les prestemos, así como de la capacidad de concentración que que se presenta en toda circunstancia. Pero siempre uno tiene que estar a la expectativa para tener un provecho correcto donde intervienen muchos otros indicadores como, por ejemplo, un estado emocional estable, una salud buena psico-física o un nivel de activación normal.

En la web (Principal Investigators, [Pzweb.harvard.edu](http://Pzweb.harvard.edu)), nos explica: “La inteligencia es la capacidad de asimilar, guardar, elaborar información y utilizarla para resolver problemas, cosa que también son capaces de hacer los animales e incluso los ordenadores. Pero el ser humano va más allá, desarrollando una capacidad de iniciar, dirigir y controlar nuestras operaciones mentales y todas las actividades que manejan información. Aprendemos, reconocemos, relacionamos, mantenemos el equilibrio y muchas cosas más sin saber cómo lo hacemos. Pero tenemos además la capacidad de integrar estas actividades mentales y de hacerlas voluntarias, en definitiva de controlarlas, como ocurre con nuestra atención o con el aprendizaje, que deja de ser automático como en los animales

para focalizarlo hacia determinados objetivos deseados”.

Una de las definiciones que mejor se adaptan a nuestra forma de entender el término, es la que nos dice que inteligencia, es "la aptitud que nos permite recoger información de nuestro interior y del mundo que nos circunda, con el objetivo de emitir la respuesta más adecuada a las demandas que el vivir cotidiano nos plantea", según acuerdo generalizado entre los estudiosos del tema depende de la dotación genética y de las vivencias que experimentamos a lo largo de la vida.

El mismo Según (Gardner, 2003: 66) nos aclara respecto a la inteligencia:

La inteligencia dentro del proyecto Spectrum es una visión cambiada, en los ojos de un psicólogo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Harvard, la idea de que el hombre solo tenía un tipo de inteligencia, en su libro *Frames of Mind*, en el cual establece nueve tipos de inteligencias: La verbal, lingüística verbal, la lógica-matemática, la kinestética, la visual-espacial, la musical, la intrapersonal, la interpersonal, la naturalista y la existencial. Aunque sus colegas investigadores llegaron a describir hasta más de veinte.

## **Las emociones**

Las emociones son estados de ánimo que se manifiestan mediante una gran actividad orgánica, que refleja en las conductas o comportamientos externos e internos de los individuos. Las emociones es una compleja combinación de comportamientos fisiológicos, sociales, y psicológicos dentro de una misma realidad o contexto, como respuesta orgánica a la consecución de un objetivo, de una necesidad o de una motivación.

**Tabla N° 01**  
**Cuadro de emociones**

Temor	Depresión	Ansiedad
Decepción	Indignación	Desesperación
Hostilidad	Cólera.	Miedo
Pánico	Melancolía	Decepción
Nerviosismo	Consternación	Terror
Furia	Pesimismo	Satisfacción
Resentimiento	Felicidad	Placer

Fuente: Plutchik (1980) citado por Guillermo Piuca, Mercedes (2007)

Las emociones pueden agruparse, en términos generales, de acuerdo con la forma en que afectan nuestra conducta: si nos motivan a aproximarse o evitar algo, quien identificó y clasificó las emociones, propuso la experimentación de 8 categorías básicas de emociones que motivan varias clases de conducta adoptiva. Temor, sorpresa, tristeza, disgusto, ira, esperanza, alegría y aceptación; cada una de estas nos ayudan a adaptarnos a las demandas de nuestro ambiente, aunque de diferentes maneras. Las diferentes emociones se pueden combinar para producir un rango de experiencias aún más amplio. Estas emociones varían en intensidad, la ira. Según Plutchik (1980) citado por Guillermo, (2007)

La emoción es un proceso complejo consciente de capacidad de respuesta. El individuo siempre da respuesta a circunstancias y a entradas específicas con combinaciones de reacciones mentales y fisiológicas. Los procesos mentales son parte del conocimiento. Las respuestas fisiológicas varían, pero que afecta a las vías respiratorias, del sistema cardiovascular y otros sistemas del cuerpo. Estos son a menudo inducidos por sustancias químicas, y transmite el sistema límbico, es decir, el hipotálamo y la amígdala. Una buena hipótesis emociones sobre desencadenamiento proviene del modelo del cerebro como un instrumento de control.

Según Shapiro (2004:64):

El hipotálamo y el tálamo juega un papel fundamental en el desarrollo de las emociones, el hipotálamo contiene los centros que gobiernan los dos sistemas autónomos (simpático y parasimpático), por lo que ejerce un papel esencial en el conjunto de la vida afectiva, pulsional y emocional, y en el control de las manifestaciones emocionales por intermedio del sistema nervioso autónomo. Las emociones van siempre acompañadas de reacciones corporales. Son muchas las reacciones somáticas que presenta el organismo, pero las más importantes son: Las alteraciones en la circulación, los cambios respiratorios y las secreciones glandulares. El sistema nervioso es responsable de regular los aspectos fisiológicos de las emociones. El sistema nervioso autónomo se acelera y desacelera los órganos por el simpático y parasimpático nervioso; la corteza puede ejercer una fuerte influencia inhibitoria respuestas fisiológicas; para algunas personas con la capacitación pueden dominar estas reacciones y llegar a manifestarse, controlar casi perfecta.

**Inteligencia Emocional** La inteligencia emocional es un proceso de interacción con el mundo exterior que tiene en cuenta los procesos subjetivos que engloba las capacidades tales como el control de las emociones, la autoconciencia, la perseverancia, la motivación, el entusiasmo, la empatía y la agilidad mental.

Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tienen mucha más probabilidad de sentirse complacido y ser conciente en su vida.

Goleman, en la introducción de su libro “Habilidades Gerenciales” (1997:6) manifiesta: “¿Por qué algunas personas parecen dotadas de un don especial que les permite vivir bien, aunque no sean las que más se destacan por su inteligencia? ¿Por qué no siempre el alumno más inteligente termina siendo el más exitoso? ¿Por qué unos son más capaces que otros para enfrentar contratiempos, superar obstáculos y ver las dificultades bajo una óptica distinta?”.

Una forma de describir con claridad y sencillas, Goleman explica una teoría renovadora que ha hecho temblar y puesto en duda los conceptos clásicos de la psicología, que confirmaban la predominancia del intelecto. En la página web



encontramos una explicación:

La inteligencia emocional cobra validez en la actualidad cuando se asumen cambios de paradigmas. Anteriormente se tendía a considerar la inteligencia un factor exclusivamente intelectual totalmente desprendido de emoción. Recientemente surge la tendencia a considerar diferentes tipos de "inteligencias", entre ellas la emocional.

Los escritos explican cómo la inteligencia emocional puede ser formada y fortalecida en todos los individuos, y la carencia de la misma puede impactar en la inteligencia.

El mismo Goleman, (1997:12) manifiesta:

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.

Desde nuestra visión, con las teorías anteriores se entendía como inteligente a una persona porque podía desligar de la presión de sus emociones, las nuevas teorías nos explican que nuestra emoción se puede administrar de forma inteligente.

En estos los últimos años es la versión más aceptada, que las personas tienen la capacidad de atraer, a pesar de las dificultades y frustraciones que existen y que sus impulsos crean la posibilidad de posponer o retrasar una satisfacción personal para poder regular el estado de ánimo y prevenir argumentos habilidades pueden cambiar, junto con la empatía y la esperanza de que los factores clave para el éxito y la felicidad son. Podemos reconocer la inteligencia emocional, ya que nos lleva a lo que es un hombre en una sola persona, y para facilitar el contacto de modo que proporcionamos a continuación están disponibles una serie de preguntas para responder a ellos y para evaluar las respuestas, hacerle saber un poco más sobre su mundo emocional y cómo desplegarla.

Las dimensiones de la Inteligencia Emocional, Según Goleman, son:

Autoconocimiento emocional (o conciencia de uno mismo): Se refiere al conocimiento de nuestras propias emociones y cómo nos afectan. Es muy importante conocer el modo en el que nuestro estado de ánimo influye en nuestro comportamiento, cuáles son nuestras virtudes y nuestros puntos débiles. Nos sorprenderíamos al saber cuán poco sabemos de nosotros mismos.

Autocontrol o autorregulación: Se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación está formada por cinco aptitudes emocionales: Autodominio: Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales. Confiabilidad: Mantener normas de honestidad e integridad; Escrupulosidad: Aceptar la responsabilidad del desempeño personal; Adaptabilidad: Flexibilidad para reaccionar ante los cambios; e Innovación: Estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.

Para entender mejor la inteligencia emocional es necesario revisar un conjunto de categorías, de lo contrario no podemos entender en toda su magnitud y complejidad, para ello acudimos al mismo (Goleman, 1998):

El autocontrol: proviene no solamente de la acumulación de energía, sino también del procesamiento de esta energía para el uso de nuestra conciencia. El autocontrol es la ciencia y el arte de canalizar la energía desde aquello que consideramos carente de objeto hacia algo que suponemos dotado de sentido... Automotivación: Es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de las metas. La motivación se compone de cuatro aptitudes emocionales. Comprende: Afán de triunfo: Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia. Compromiso: Alinearse con los objetivos de un grupo u organización. Iniciativa: Disposición para aprovechar las oportunidades; y, Optimismo: Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

Dirigir las emociones hacia un objetivo nos permite mantener la

motivación y fijar nuestra atención en las metas en lugar de en los obstáculos. En esto es necesaria cierta dosis de optimismo e iniciativa, de forma que seamos emprendedores y actuemos de forma positiva ante los contratiempos.

Reconocimiento de emociones ajenas (o **empatía**): Las relaciones sociales se basan muchas veces en saber interpretar las señales que los demás emiten de forma inconsciente y que a menudo son no verbales. El reconocer las emociones ajenas, aquello que los demás sienten y que se puede expresar por la expresión de la cara, por un gesto, por una mala contestación, nos puede ayudar a establecer lazos más reales y duraderos con las personas de nuestro entorno. No en vano, el reconocer las emociones ajenas es el primer paso para entenderlas e identificarnos con ellas.

Relaciones interpersonales (o **habilidades sociales**): Cualquiera puede darse cuenta de que una buena relación con los demás es una de las cosas más importantes para nuestras vidas y para nuestro trabajo. Y no solo tratar a los que nos parece simpático, a nuestros, amigos, a nuestra familia. Sino saber tratar también exitosamente con aquellos que están en una posición superior, con nuestros jefes, con nuestros enemigos.

La Inteligencia emocional en el trabajo: Actualmente son muchas las empresas que están invirtiendo mucho dinero en formar a sus trabajadores en Inteligencia Emocional. Y esto es así porque se han dado cuenta de que la clave del éxito, la clave de las ventas, está en el grado en el que los trabajadores de una empresa conozcan y controlen sus emociones y sepan reconocer los sentimientos de los clientes. Imaginen el caso de un vendedor que no tuviera habilidades de trato con el público, un empresario sin motivación por su empresa o un negociador sin autocontrol. A estas personas un Master en Harvard no les servirá de nada, porque tardarán poco el echar a perder su trabajo por un mal conocimiento de sus emociones.

Debemos tener en cuenta, todo este conocimiento para seleccionar las personas que van a prestar servicios en las organizaciones sean esta publicas o privadas, para ello se tiene que realizar entrevistas serias y profesionales. Los tiempos del simple de evaluar mediante test y su hoja de vida no son suficientes, es necesario ver cómo reacciona el individuo ante las situaciones clave que se encontrará en su trabajo, con mayor razón en instituciones de educación básica, aunque en el Perú aun es muy difícil esta practica.

Goleman, (1998:65) nos explica respecto a su experiencia:

En mi experiencia profesional de 18 años en el tramo educativo, he llegado a comprobar lo importante que es la inteligencia emocional en la educación en la vida. Por eso implemente un programa para buscar en los muchachos un programa de asesoría que busca lograr la autoestima y auto concepto positivo.

El mismo Goleman, (1998:65) corrobora la idea afirmando:

Antes definiré estos dos conceptos, según Cooperssmith la autoestima es la abstracción que la persona hace desarrollar acerca de sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o persigue; esta abstracción es presentada por el símbolo mí, que consiste en la idea que la persona posee de sí misma. El auto concepto según Tamayo la concibe como un proceso psicológico cuyos contenidos y dinamismos son determinados socialmente y que le permiten comprender el conjunto de percepciones, sentimientos, auto atribuciones y juicios de valor referentes a uno mismo. Buscar estos en las personas, esto es fundamental para llegar a tener una verdadera inteligencia emocional esto se busca con la asesoría, otras maneras para el control de las emociones son las siguientes:

Lograr expresar con palabras lo que sentimos. Verbalizar, tiene el valor de mirar al mal cara a cara, de verlo por lo que realmente es y de darle su verdadero nombre, carece de poder sobre ti y puedes destruirlo, pensar, leer y hablar sobre los sentimientos, Identificar nuestros defectos y valores dominantes tener actitud crítica hacia el origen de la preocupación, reflexionar sobre las causas, evitar pensamientos victimitas, desahogo con quien nos pueda ayudar, esforzarse en ver lo positivo de cualquier

situación y aprender a buscar una salida a los enfados que no perjudique a los demás.

**Importancia de inteligencia emocional** Shapiro afirma (2004:34): "Las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos o con los demás".

De acuerdo a los estudios podemos concluir, que la inteligencia emocional es elemental para el éxito de las personas, conocer estas teorías nos ayudaran a controlar nuestros comportamientos. Algunas frases importantes que ilustran sus planteamientos Goleman, (1998:145):

Los argumentos más convincentes y poderosos se dirigen tanto a la cabeza como al corazón. Y esta estrecha orquestación entre el pensamiento y el sentimiento es posible gracias a algo que podíamos calificar como una especie de autopista cerebral, un conjunto de neuronas que conectan los lóbulos pre frontales – el centro ejecutivo cerebral, situado inmediatamente detrás de la frente y que se ocupa de la toma de decisiones-con la región profunda del cerebro que alberga nuestras emociones. De este modo, resulta ciertamente paradójico que las habilidades "blandas" tengan una importancia decisiva en el éxito profesional en los dominios más duros. La excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas. Incluso en las profesiones técnicas y científicas, el pensamiento analítico ocupa un tercer lugar, después de la capacidad de influir sobre los demás y de la motivación de logro.

A la hora de tomar una decisión, "el primer paso es siempre muy consciente, deliberado y analítico, pero no debemos desdeñar el aspecto emocional porque ambos son igualmente importantes. Es lo que se denomina corazonada, intuición.

La capacidad de percibir este tipo de sensaciones subjetivas tiene un origen evolutivo. Las regiones cerebrales implicadas en las sensaciones viscerales son mucho más antiguas que las del centro del pensamiento racional.

Los circuitos nerviosos ligados a los centros emocionales (la amígdala) nos proporcionan una respuesta somática- una sensación visceral- de la decisión que debemos tomar.

La expresión clásicamente utilizada para referirse a este tipo de sensibilidad que nos orienta es la de sabiduría. Nuestra mente no está organizada como un ordenador que pueda brindarnos una pulcra copia impresa de los argumentos racionales a favor y en contra de una determinada decisión, basándose en todas las ocasiones anteriores en que hayamos tenido que afrontar una situación similar. En lugar de ello, la mente hace algo mucho más elegante, calibrar el poso emocional que han dejado las experiencias previas y darnos una respuesta en forma de presentimiento o sensación visceral.

Cuando disponemos de los recursos emocionales adecuados, lo que anteriormente parecía amenazador, podemos terminar abordándolo como un desafío y afrontarlo con energía y hasta con entusiasmo.

**Desempeño docente:** en los últimos años el MINEDU, viene utilizando con mucha frecuencia la categoría de desempeño docente, pero también otras organizaciones hacen uso de este término, como desempeño laboral. A los maestros actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, se le exige un desempeño laboral basado en el aprendizaje de los estudiantes, lo que de ninguna manera obvia el desempeño administrativo. Eso hace que el MINEDU desde el año 2008 desde la emisión de la nueva Ley de la carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, en el marco del buen desempeño docente.

Es necesario escribir la cita de MINEDU (2015) donde manifiesta:

El informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990 en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2007).

Más adelante en el mismo documento menciona: “la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial... un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma (p. 66).

El MINEDU (2016) ha emitido un documento del Marco de Buen Desempeño Docente que es una guía elemental para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente en las instituciones educativas a nivel nacional.

El Marco del buen desempeño docente de acuerdo al MINEDU (2016) es:

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una lista de cotejo. A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. Estas competencias y desempeños se describen ampliamente en los apartados

## 2.3 y 2.4.

Los propósitos del Marco de Buen Desempeño Docente MINEDU (2016) son:

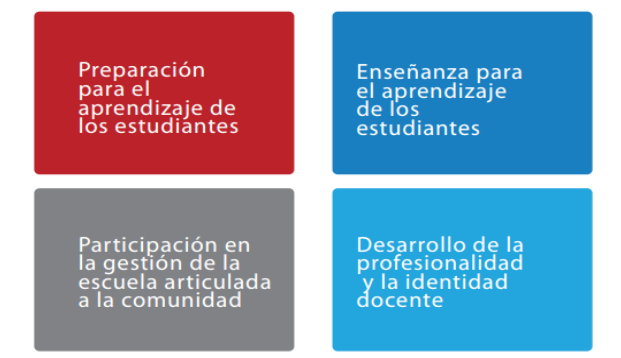
De, de ahora en adelante el Marco, los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Propósitos específicos del Marco de buen desempeño docente según (MINEDU, 2016)

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.



### Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Fuente: MINEDU 2016

Valdés tomado por Vásquez (2009) explica desempeño del docente como: “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p.19).

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

**Nueve competencias docentes, el** (MINEDU, 2016) ha propuesto nueve competencias que a continuación se describe:

- a) Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
- b) Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
- c) Crea un clima propicio para el aprendizaje, la

convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. d) Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. e) Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. f) Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad. g) Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. h) Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional. i) Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeño docente: para (Bretel, 2002)

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aun hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor.

Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

El profesor es un profesional en la educación que debe poseer capacidades y dominio de un saber específico y complejo que es la enseñanza aprendizaje, que necesita comprender los procesos en que está comprometido, es quien toma decisiones respecto a los contenidos, usa estrategias metodológicas y las técnicas, a utilizar, de acuerdo al contexto y la heterogeneidad de sus estudiantes.

Por ello (Bretel, 2002) nos dice:

Debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que

conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

El rol profesional del docente definirlo como tal, como un proceso indispensable y trascendental en el ejercicio de profesión docente medianamente de calidad. Si hacemos una reflexión crítica del profesional docente, no todos los docentes en la actualidad cuentan con las competencias y capacidades de un docente, por ello el magisterio nacional es criticado observado por la sociedad y ese periodismo imparcial.

La exministra de Educación Abrile, de Argentina citado por por (Bretel, 2002) afirma:

“Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la

autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje ... En la actualidad la docencia es una semi-profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo. En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven ... El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje ... Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene.”

**Evaluación del desempeño docente:** La evaluación docente y su desempeño ha sido tarea de muchas investigaciones, comentarios y análisis; donde al docente le estimulan y le recientan con muchos comentarios antojadizos a ello Guerrero (2008), no dicen:

La evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial o suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

No se puede dudar que el desempeño docente es una dificultad, pero tiene muchos factores colaterales que no le permite ser tan eficientes, como los factores económicos, sociales, familiares y paternos que le afecta en el buen desempeño:

Así Mateo (2005) refiere que en:

Los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros (p.7).

Sin embargo por irresponsabilidad de algunos en el Perú se ha dado motivo para dudar de sus competencias, pero mi aporte sería que tampoco el MINEDU, hasta hace más de un quinquenio, nunca atendieron las necesidades educativas de la sociedad.

Martín (2010) nos dice es:

La información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo (p.101).

Así como también la evaluación debe a su vez servir para identificar a los mejores profesores y aprovechar al máximo sus capacidades para la mejora de la institución educativa. Un ejemplo de esto lo constituyen los programas de profesores mentores responsables de tutelar a los noveles que según Montero tomado por Martín (2010) se trata de una iniciativa de enorme importancia ya que

los primeros años de experiencia de un docente son fundamentales para la calidad de su profesión y que por tal razón es necesario prestarles apoyo específico que complete su formación y valorar en qué medida van adquiriendo las competencias imprescindibles.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general:**

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?

##### **Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?
- ¿Qué relación existe entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?
- ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?
- ¿Qué relación existe entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?
- ¿Qué relación existe entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?

#### **1.5. Justificación del problema**

Las tensiones de la vida moderna, la gran competencia en el terreno personal y laboral, el estrés y la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, entre otros factores, contribuyen a alterar el estado emocional de la mayoría de los individuos y su bienestar, con mayor énfasis de los docentes.

La presente investigación asumió el estudio de la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente, en la Red Educativa de Anchonga 2015, en el que se pretende contribuir a la búsqueda de información, estrategias para el buen manejo de las emociones en los diferentes ámbitos en que el docente se desenvuelve, para así mejorar las

relaciones humanas, cualidades humanas, control emocional, los estados de ánimo y las relaciones interpersonales que favorecen a desarrollar soluciones a los conflictos institucionales e interinstitucionales.

La investigación representa una tarea importante y de interés para el investigador, es buscar inteligencia emocional ya que es beneficiosa para la satisfacción en el trabajo, reducir el estrés, para trabajar en equipo, etc. y el desarrollo de las cualidades personales y profesionales en los directivos, administrativos, docentes, padres de familia y estudiantes en general, para un buen desempeño dentro y fuera de las aulas, con una adecuada organización buscando un buen clima institucional y un éxito personal y profesional,

De esta manera la presente investigación sirve de sustento para sí mismo y para investigaciones similares o afines.

## **1.6. Hipótesis:**

### **Hipótesis general:**

**Hi:** Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

**Ho:** No existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

### **Hipótesis específicas:**

**Hi1:** Existe relación directa y significativa entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

**Ho1:** No existe relación directa y significativa entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

**Hi2:** Existe relación directa y significativa entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015



- Ho2:** No existe relación directa y significativa entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Hi3:** Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Ho3:** No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Hi4:** Existe relación directa y significativa entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Ho4:** No existe relación directa y significativa entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Hi5:** Existe relación directa y significativa entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.
- Ho5:** No existe relación directa y significativa entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general:**

Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

### **Objetivos Específicos:**

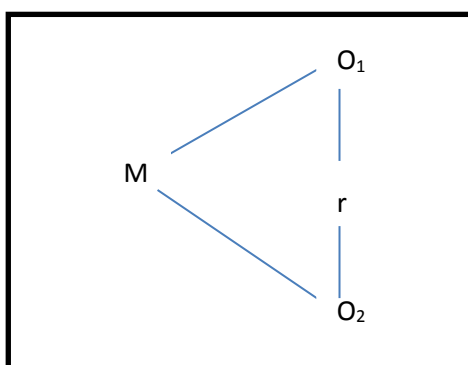
- Establecer la relación existe entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Establecer la relación existe entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Establecer la relación existe entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Establecer la relación existe entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- Establecer la relación existe entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

## CAPÍTULO II

### MÉTODO

#### 2.1. Diseño de investigación

Campbell & Stanley (1966) manifiesta que el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, en este sentido clasifican los diseños en experimentales y no experimentales. En la presente investigación se utilizó el tipo descriptivo correlacional, cuya notación es:



Dónde:

- M** : Muestra.
- O<sub>1</sub>** : Variable 1.
- O<sub>2</sub>** : Variable 2.
- r** : Relación de las variables de estudio.

## **2.2. Variables, operacionalización**

Kerlinger (2002) define que una variable es una propiedad a la que se le asigna valores o números. La definición de variables en base a indicadores, responde a un marco conceptual determinado (Rivas, 2005), el mismo que debe corresponder con los instrumentos de recolección usados. En ese sentido, se tienen las siguientes variables:

**V1:** Inteligencia emocional.

**V2:** Desempeño docente.

### **Operacionalización de variables:**

En la siguiente tabla se presenta la definición operacional de la variable.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Definiciones más actuales de la IE, destacan el conocimiento de las emociones propias y ajenas y la capacidad de regularlas (Bisquerra et al., 2012), o la capacidad de reconocer nuestros propias emociones y la de los demás para regularlas y relacionarnos	Operacionalmente la inteligencia emocional es la respuesta del docente de acuerdo a sus atributos para conocer las emociones propias y ajenas y cómo lograr el control de sus emociones de manera efectiva.	1.1. Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa autoconfianza interna.</li> <li>• Reconoce estados emocionales.</li> <li>• Hace una correcta autovaloración.</li> <li>• Desarrolla su autoconfianza.</li> </ul>	Escala de Lickert  Ordinal
			1.2. Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indica autocontrol.</li> <li>• Muestra equilibrio emocional.</li> <li>• Controla impulsos y estados emocionales.</li> <li>• Desarrolla concentración en sus emociones.</li> <li>• Adapta sus emociones en el grupo.</li> <li>• Propone confiabilidad en el trabajo en equipo</li> </ul>	Siempre  Casi Siempre  A Veces  Casi Nunca
			1.3. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsa sus emociones en el logro de los objetivos institucionales.</li> <li>• Orienta sus emociones a la productividad.</li> </ul>	Nunca

	(Rodríguez, 2013).			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indica iniciativa en el trabajo.</li> <li>• Se muestra generalmente optimista.</li> </ul>	
			1.4. Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce y comprende las emociones de los demás.</li> <li>• Tolera reglas de servicio en la organización</li> <li>• Alienta la vocación de servicio en la institución.</li> <li>• Acepta las diferencias de sentimientos.</li> </ul>	

			1.5. Socialización (Habilidades Sociales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domina estrategias y formas de relaciones afectivas.</li> <li>• Crea climas agradables, abiertos y efectivos en el trabajo en equipo.</li> <li>• Desarrolla su liderazgo en su habilidad comunicativa y para la convivencia.</li> <li>• Maneja estrategias en el manejo de solución de conflictos.</li> <li>• Muestra Iniciativa en las redes y la cooperación en equipo.</li> <li>• Muestra interés en la gerencia de cambio.</li> </ul>	
<b>V2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>	“El desempeño profesional de los docentes es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y	“La variable desempeño docente es la respuesta de los docentes en la valoración el	Dimension 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiste normalmente a clases.</li> <li>• Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente.</li> <li>• Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación.</li> <li>• Participa en la elaboración del Programa Curricular Anual.</li> </ul>	Escala Ordinal  Insuficiente, Regular y Excelente

	fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos. (DCN-EBR 2009, p.21)	efecto educativo se medirá los datos y su efecto educativo que produce en los alumnos"		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega oportunamente las Unidades de Aprendizaje (mensualmente).</li> <li>• Entrega oportunamente el Diseño de Sesiones de Aprendizaje (diariamente).</li> </ul>	
			Dimensión 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee dominio de los contenidos que imparte.</li> <li>• Posee conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.</li> <li>• Aplica métodos y técnicas adecuados al tema de enseñanza.</li> <li>• Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.</li> <li>• Motiva a sus alumnos para que participen crítica y activamente en el desarrollo de la clase.</li> </ul>	

## **Población y muestra**

### **Población:**

De acuerdo a Levín (1979), “La población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica”. La población es finita ya que sus elementos son identificables en su totalidad, Por lo cual la población en esta investigación estará constituida por 22 docentes de la red educativa de Anchonga.

### **Muestra:**

Respecto a la muestra Oseda, G. (2014) “Cuando la muestra es relativamente pequeña, menor o igual que 100, es preferible trabajar con el total de la población, a esto los investigadores la denomina muestra censal o muestra universal” basado en ello, en la presente investigación la muestra fue censal se trabajó con los 22 docentes de la red educativa Anchonga.

### **Muestreo:**

Por ser muestra censal no corresponde realizar muestreo.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica de encuesta:** es una técnica de la investigación que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. (Claudio, 2006).

### **Instrumentos**

El instrumento utilizado para medir ambas variables es el cuestionario de Inteligencia Emocional y cuestionario de desempeño docente. Para el cuestionario de inteligencia emocional con escala de medición ordinal, las respuestas son cerradas (muy baja, baja, ni alta ni baja y Alta) y para el desempeño docente con escala ordinal, las respuestas son cerradas (Insuficiente, Regular y excelente)



## **2.4. Métodos de análisis de datos**

Valderrama (2007) afirma que: una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz y guardado en un archivo, la investigadora procede a analizarlos; en esta investigación se utilizaron los siguientes métodos de análisis de datos:

### **Metodología:**

El plan de investigación que permitió cumplir las metas y los objetivos planteados al inicio de la investigación se ha elaborado de acuerdo a los siguientes procedimientos:

- Identificación del problema de la realidad
- Elaboración de la hipótesis de investigación
- Recolección de datos con un instrumento de medición
- Prueba de hipótesis de investigación

### **Método General:**

En el presente trabajo de investigación se hará uso del Método Científico como método general. Según Ander (1984), “El estudio del método científico es objeto de estudio de la epistemología. Asimismo, el significado de la palabra “método” ha variado. Ahora se le conoce como el conjunto de técnicas y procedimientos que le permiten al investigador realizar sus objetivos”.

### **Método Específico:**

Como método específico el Método Descriptivo, por cuanto nos permitirá describir la inteligencia emocional y el clima institucional de los docentes de la muestra en mención. Además, el mismo Sierra, Restituto (1995) menciona: “En los estudios descriptivos se deben determinar y definir previamente las variables, algunas veces se pueden formular hipótesis para probarse por métodos estadísticos. Se trabaja con muestras representativas”. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro

fenómeno que sea sometido a análisis, Dankhe (1986) citado por Hernández (1999).

**Tipo de estudio:** Estudio no experimental

Debido a que ninguna de las variables se manipuló tampoco busca identificar las causas, preocupándonos solo de la descripción de la relación de las variables y sus dimensiones.

### **Estadística descriptiva**

Se utilizó las tablas de distribución de frecuencia simple y porcentual, gráfico de columna simple y agrupada. Los datos se procesaron con el Paquete Estadístico IBM SPSS, versión 22.0 en español y Microsoft Office-Excel 2013, La misma que arrojó los resultados a los que se realizó la descripción, análisis e interpretación de los datos.

### **Estadística Inferencial**

Se utilizó la prueba estadística “Rho de Sperman” para la contratación de hipótesis a un nivel de significancia de 0,05% y un nivel de confianza del 95%, haciendo uso del paquete estadístico IBM SPSS Versión 22.0, Microsoft –Excel 2013, tomando en cuenta que los datos obtenidos son variables cuantitativas.

## **2.5. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación ha sido realizado en base a las normas y reglamentos de investigación de la Universidad “Cesar Vallejo”. Se ha aplicado de acuerdo a la realidad del problema planteado con 22 docentes de una Red Educativa. Así mismo manifiesto que el trabajo es original, ya que ha sido asumido con responsabilidad y puntualidad durante el antes, durante y final del trabajo de investigación. Cabe mencionar que se ha cogido algunos trabajos como antecedentes, por el resto niego todo tipo de plagio o copia del presente trabajo.

### **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS**

#### **Descripción e interpretación de datos (estadística descriptiva)**

El problema de la investigación: ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la red educativa de Anchonga 2015?, es un estudio no experimental, básica, correlacional de corte transversal, con una población y muestra de 22 docentes.

Para la obtención de los resultados, se ha aplicado el cuestionario de inteligencia emocional y el de desempeño docente, luego se ha obtenido la base de datos y a través de la estadística descriptiva: Tablas de frecuencia simple y acumulada y se muestran los resultados en, diagrama de barras, para su respectivo análisis. Como herramienta de apoyo, se ha utilizado el programa IBM SPSS, Versión 22.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales).

## Resultados de la inteligencia emocional.

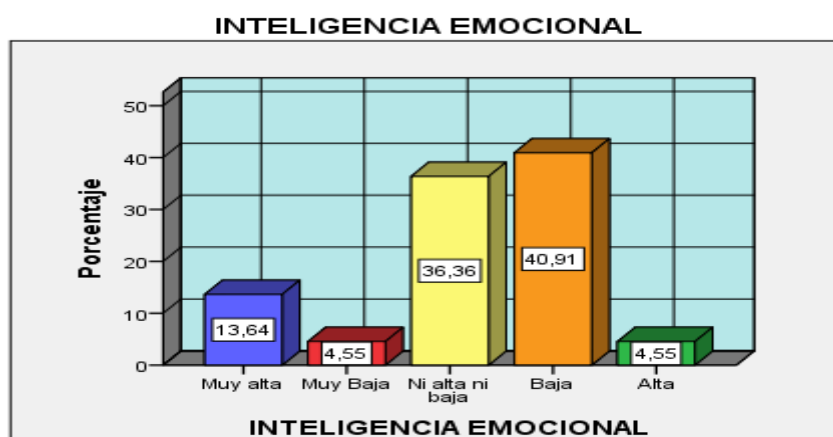
**Tabla N° 01**

**Tabla 1 Inteligencia emocional de los docentes**  
Inteligencia emocional de los docentes de la red educativa Anchonga Lircay- 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy alta	3	13,6	13,6	13,6
Muy Baja	1	4,5	4,5	18,2
Ni alta ni baja	8	36,4	36,4	54,5
Baja	9	40,9	40,9	95,5
Alta	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

**GRÁFICO N° 01**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA ANCHONGA LIRCAY- 2015.**



**Gráfico 1 Inteligencia emocional de los docentes**

**Fuente: Tabla 1**

La tabla y Grafico N° 01, muestra los resultados de Inteligencia emocional de los docentes de la red educativa Anchonga de Lircay, de un total de 22 docentes, que constituyó la población y muestra de esta investigación, se encontró que el 40.9% (9) de docentes tiene una inteligencia emocional Baja, el 36.4% de docentes tienen una inteligencia emocional ni alta ni baja, el 13.6.% (3) de docentes tiene una inteligencia emocional muy alta, y un 4.5 % tiene una inteligencia emocional alta, igualmente un 4.5.% de docentes tiene una inteligencia emocional Muy Baja. Es decir más del 80% de docentes de la red educativa Anchonga no tienen Inteligencia emocional

## Resultados de la variable desempeño docente:

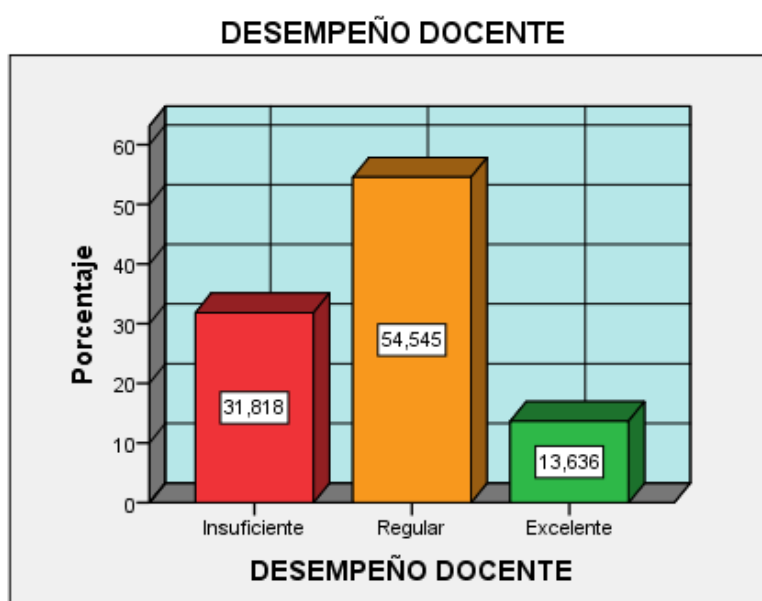
**Tabla N° 02**

**Tabla 2 Desempeño Docente de la red educativa Anchonga**  
Desempeño Docente de la red educativa Anchonga Lircay- 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficiente	7	31,8	31,8	31,8
Regular	12	54,5	54,5	86,4
Excelente	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

**GRAFICO N° 02**

### DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED EDUCATIVA ANCHONGA LIRCAY- 2015.



**Gráfico 2 Desempeño Docente de la red educativa Anchonga**  
Fuente: Tabla 2

En la Tabla Y Grafico N°02, se evidencia los resultados del desempeño docente de la red educativa Anchonga Lircay, de un total de 22 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se encontró que más de la mitad de docentes el 54.5 % (12) docentes tiene un desempeño docente Regular, el 31.8 % (7) docentes tiene un desempeño docente Insuficiente y un 13.6 % de docentes tienen un desempeño docente Excelente.

Por lo que evidenciamos que 1 de cada 3 docentes tienen un desempeño docente Insuficiente.

### **Descripción e interpretación de datos (estadística inferencial).**

Se utilizó la prueba de estadística de “Rho Sperman” para la relación y el P Valor para el nivel de significancia y la T de Student, para la contrastación de hipótesis.

### **Resultado de relación de inteligencia emocional y desempeño docente.**

(Significación Estadística del Coeficiente de Correlación de Rho Sperman)

#### **a. Hipótesis General:**

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal

#### **b. Hipótesis estadística:**

- **H1:**  $\mu_1 = \mu_2$ , Existe correlación entre Inteligencia emocional y desempeño docente.
- **Ho:**  $\mu_1 = \mu_2$ , No existe correlación entre Inteligencia emocional y desempeño docente.

#### **c. Nivel de significancia:** (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

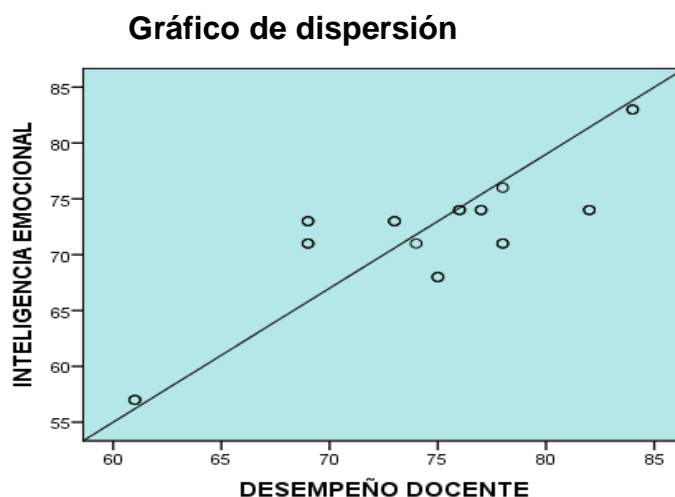


Gráfico 3 Resultado de relación de inteligencia emocional y desempeño docente

#### **d. Estadístico de prueba: Rho de Spearman**

**Tabla N°3**

**Tabla 3 Correlación entre inteligencia emocional y desempeño docente**  
Correlación entre inteligencia emocional y desempeño docente de la red educativa  
Anchonga Lircay 2015

			INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,704*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- **Valor de Rho calculado de Spearman:** 0,704
- **Valor de P o (p-valor):** 0.000
- **Decisión estadística:**

En vista que el p-valor es 0.000 menor que 0.05 nivel de significancia (**0.000 < 0.05**), entre Inteligencia emocional y Desempeño docente, entonces se rechaza la hipótesis nula **H<sub>0</sub>** y se acepta la hipótesis alterna H1.

- **Parámetro de Interpretación de (Rho de Spearman)**

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0,704, como correlación positiva media.

**Tabla del valor de “r”**

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

**e. Cálculo del estadístico de prueba:**

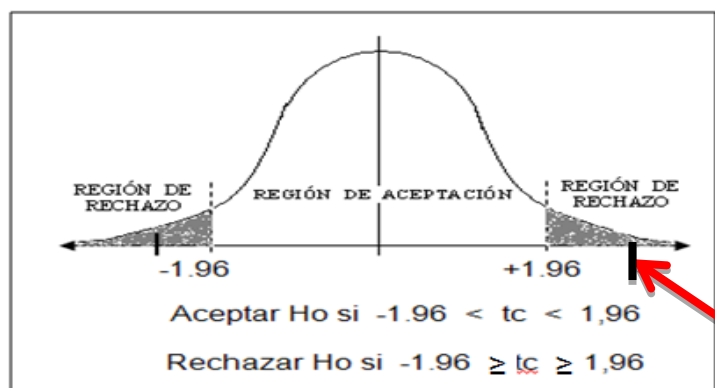
$$N = 22$$

$$r = 0,704$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 6.269$$

**Grafico: Campana de Gauss o curva de normalidad**



**Gráfico 4 Campana de Gauss de inteligencia emocional y desempeño docente**

- **Decisión Estadística con t Student en la curva normal**

Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $6.269 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación positiva media entre inteligencia emocional y desempeño docente de la Red Educativa de Anchonga – Lircay 2015

**Resultado de relacion de inteligencia emocional y dimensión autoconocimiento**

**a. Hipótesis específica 1:**

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional



- **Objetivos estadístico: Correlacional**
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal

**b. Hipótesis estadística:**

- **H1:**  $\mu_1=\mu_2$ , Existe relacion entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- **Ho:**  $\mu_1=\mu_2$ , No existe relación entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

**c. Nivel de significancia:** (alfa)  $\alpha= (5\%) = 0.05$

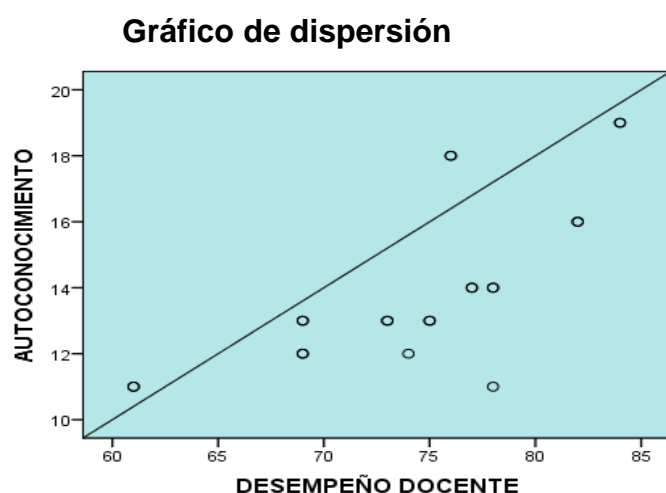


Gráfico 5 Resultado de relacion de inteligencia emocional y dimensión autoconocimiento

**d. Estadístico de prueba: Rho de Spearman**

**Tabla N°4**

**Tabla 4 Correlación entre Autoconocimiento y desempeño docente**  
Correlación entre Autoconocimiento y desempeño docente de la red educativa Anchonga Lircay 2015

		DESEMPEÑO DOCENTE	AUTOCONOCI MIENTO
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,757*
		N	22
	AUTOCONOCIMI ENTO	Coefficiente de correlación	,757**
		Sig. (unilateral)	1,000
		N	22

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).

- **Valor de Rho calculado de Spearman:** 0, 757
- **Valor de P o (p-valor):** 0.000
- **Decisión estadística:** En vista que el p-valor es 0. 000 menor que 0.05 nivel de significancia **(0.000<0.05)**, entre autoconocimiento y desempeño docente, entonces se rechaza la hipótesis nula **H<sub>0</sub>** y se acepta la hipótesis alterna **H<sub>1</sub>**.
- **Parámetro para Interpretación del (Rho de Spearman).**

**Tabla**

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0. 757, como correlación positiva fuerte.

**e. Cálculo del estadístico de prueba:**

$$N = 22$$

$$r = 0,757$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 7.327$$

### Gráfico Campana de Gauss o curva de normalidad

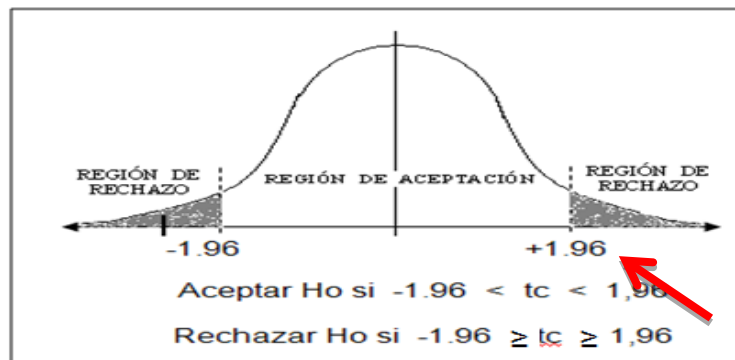


Gráfico 6 Campana de Gauss de inteligencia emocional y dimensión autoconocimiento

Del mismo modo, en la curva normal o campana de Gauss el Valor de Rho calculado de Spearman de 0.757 está en la región de rechazo, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

- **Decisión Estadística con t Student en la curva normal**

Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $7.327 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación positiva o directa fuerte entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

### Resultado de relacion de inteligencia emocional y autorregulación.

#### a. Hipótesis específica 2

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal

#### b. Hipótesis estadística:

- **$H_1$ :**  $\mu_1 = \mu_2$ , Existe relación entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.
- **$H_0$ :**  $\mu_1 = \mu_2$ , No existe relación entre autorregulación y desempeño

docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

c. Nivel de significancia: (alfa)  $\alpha=(5\%)= 0,05$

### Gráfico de dispersión

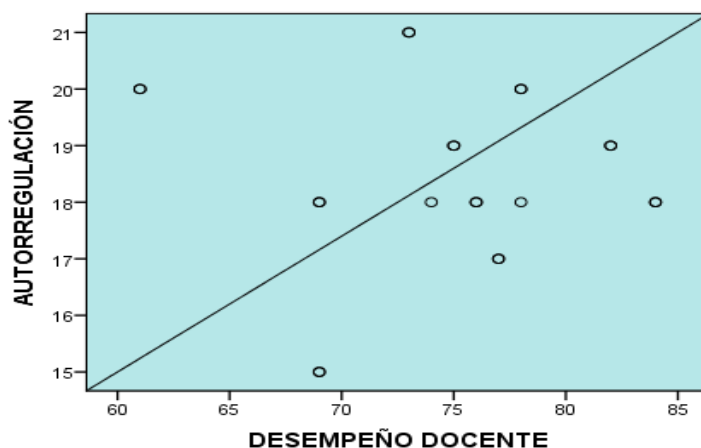


Gráfico 7 Resultado de relacion de inteligencia emocional y autorregulación

d. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N°5

Tabla 5 Correlacion entre Autoregulación y desempeño docente  
Correlacion entre Autoregulación y desempeño docente de la red educativa  
Anchonga Lircay 2015

		DESEMPEÑO DOCENTE	AUTORREGULA CIÓN
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,049
	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Sig. (unilateral)	.	,414
	N	22	22
	Coeficiente de correlación	-,049	1,000
	AUTORREGULA CIÓN		
	Sig. (unilateral)	,414	.
	N	22	22

- Valor de Rho calculado de Spearman: -0,049
- Valor de P o (p-valor): 0.414
- Decisión estadística:

En vista que el p-valor es 0.414 mayor que 0.05 nivel de significancia (**0.414 > 0.05**), entre desempeño docente y autorregulación, entonces se acepta la **H<sub>0</sub>** y se rechaza la **H<sub>1</sub>**.

- Parametro para Interpretar el (Rho de Spearman)

**Tabla**

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,00 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de -0,049, como correlación negativa débil.

**e. Cálculo del estadístico de prueba:**

$$N = 22$$

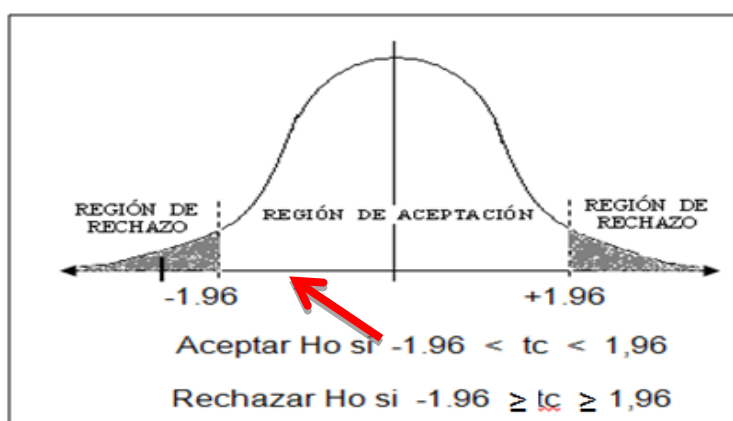
$$r = 0,049$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0.310$$

**Grafico**

**Campana de Gauss o curva de normalidad**



**Gráfico 8 Campana de Gauss de Autoregulación y desempeño docente**

Del mismo modo, en la curva normal o campana de Gauss el valor de Rho calculado de Spearman es de 0,049, está en la región

de rechazo, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

### **Decisión Estadística con t Student en la curva normal**

Puesto que  $t_c$  es menor que  $t$  teórica ( $0.310 < 1,96$ ), en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_i$ ).

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que no existe correlación entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

### **Resultado de relacion de inteligencia emocional y motivacion**

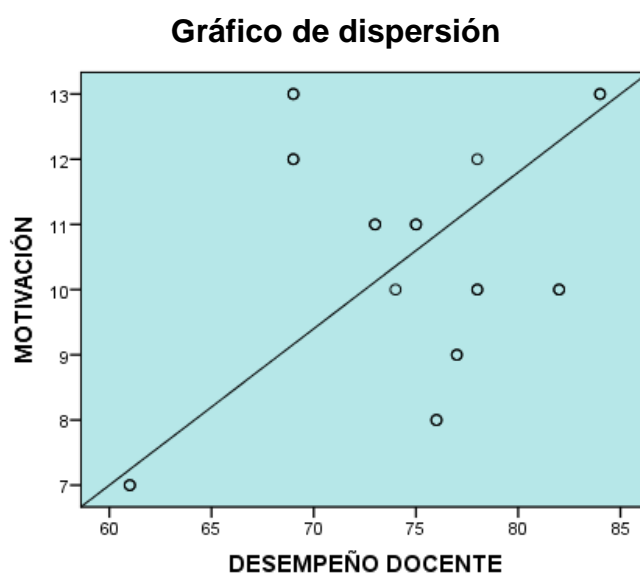
#### **a. Hipótesis específica 3**

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal

#### **b. Hipótesis estadística:**

- **$H_1$ :**  $\mu_1=\mu_2$ , Existe relación entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- **$H_0$ :**  $\mu_1=\mu_2$ , No existe relación entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

#### **c. Nivel de significancia:** (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$



**Gráfico 9 Resultado de relacion de inteligencia emocional y motivacion**

#### d. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

**Tabla N°6**

**Tabla 6 Correlación entre Motivación y desempeño docente**  
Correlación entre Motivación y desempeño docente de la red educativa  
Anchonga Lircay 2015

		DESEMPEÑO DOCENTE	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	.
		N	22
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,085
		Sig. (unilateral)	,353
		N	22

- **Valor de Rho calculado de Spearman:** 0,085
- **Valor de P o (p-valor):** 0.353
- **Decisión estadística:** En vista que el p-valor es 0.353 es mayor que 0.05 nivel de significancia (**0.353 > 0.05**), entre desempeño docente y motivación, entonces se acepta la **H0** y se rechaza la **H1**.
- **Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística**

**Tabla**

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0,085, que existe una

correlación positiva fuerte.

**e. Cálculo del estadístico de prueba:**

$$N = 22$$

$$r = 0,085$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 5.402$$

**Grafico  
Campana de Gauss o curva de normalidad**

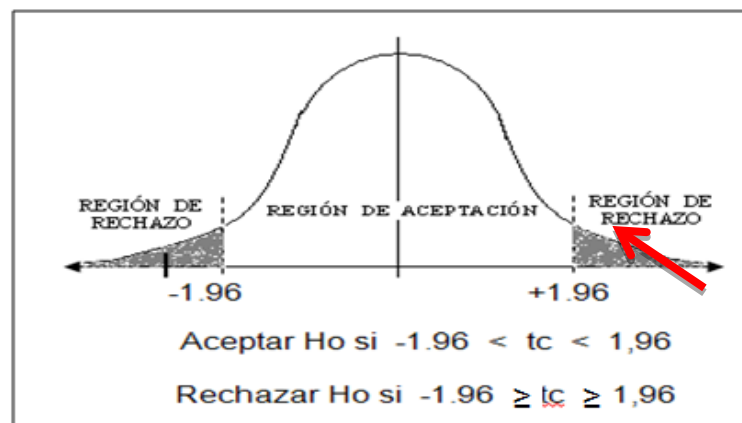


Gráfico 10 Campana de Gauss de motivación y desempeño docente

Del mismo modo, en la curva normal o campana de Gauss el **valor de Rho calculado de Spearman** es de 0,085, está en la región de aceptación, por lo que se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

- **Decisión Estadística con t Student en la curva normal**

Puesto que  $t_c$  es menor que  $t$  teórica ( $0.540 < 1,96$ ), en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_i$ ).

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que no existe correlación alguna entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.



## Resultado de relacion de inteligencia emocional y empatia

### a. Hipótesis específica 4

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal

### b. Hipótesis estadística:

- **H1:**  $\mu_1=\mu_2$ , Existe relación entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- **Ho:**  $\mu_1=\mu_2$ , No existe relación entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

### c. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

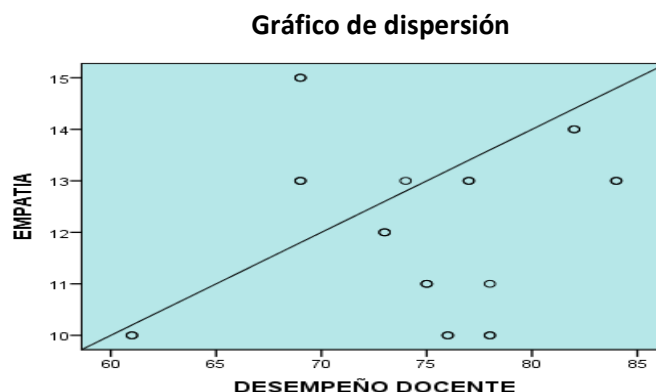


Gráfico 11 Resultado de relacion de inteligencia emocional y empatia

### d. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

**Tabla N°7**

**Tabla 7 Correlación entre empatía y desempeño docente**  
Correlación entre empatía y desempeño docente de la red educativa  
Anchonga Lircay 2015

		DESEMPEÑO DOCENTE	EMPATÍA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,085
		N	,706
	EMPATÍA	Coeficiente de correlación	22
		Sig. (bilateral)	,085
		N	,706
			22

- **Valor de Rho calculado de Spearman:** 0,085
- **Valor de P o (p-valor):** 0.706
- **Decisión estadística:** En vista que el p-valor es 0.706 es mayor que 0.05 nivel de significancia (**0.706 > 0.05**), entre desempeño docente y motivación, entonces se acepta la **H<sub>0</sub>** y se rechaza la **H<sub>1</sub>**.
- **Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística**

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0,085, que no existe correlación alguna.

#### e. Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 22$$

$$r = 0,085$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0.540$$

#### Grafico Campana de Gauss o curva de normalidad

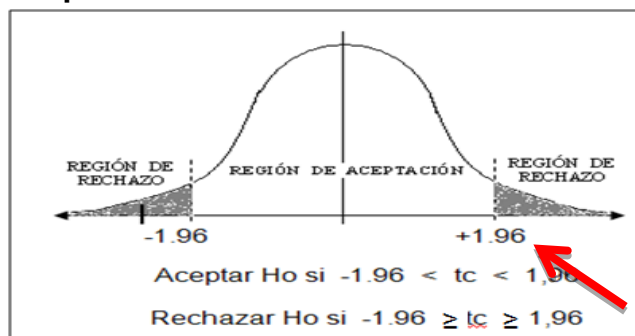


Gráfico 12 Campana de Gauss de empatía y desempeño docente

Del mismo modo, en la curva normal o campana de Gauss el **valor de Rho calculado de Spearman** es de 0,085, está en la región de aceptación, por lo que se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

- **Decisión Estadística con t Student en la curva normal**

Puesto que  $t_c$  es menor que  $t$  teórica ( $0.540 < 1,96$ ), en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_i$ ).

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que no existe correlación alguna entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

### Resultado de relacion de inteligencia emocional y empatía

#### a. Hipótesis específica 5

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal

#### b. Hipótesis estadística:

- **$H_1: \mu_1 = \mu_2$ ,** Existe relación entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015
- **$H_0: \mu_1 = \mu_2$ ,** No existe relación entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015

#### c. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

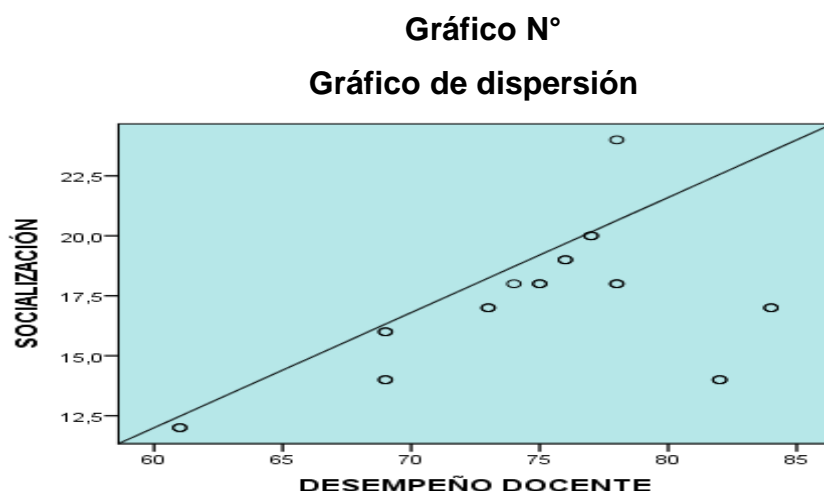


Gráfico 13 Resultado de relacion de inteligencia emocional y empatía

#### d. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

**Tabla N°8**

**Tabla 8 Correlacion entre desempeño docente y socialización**

**Correlacion entre desempeño docente y socialización de la red educativa Anchonga Lircay 2015**

		DESEMPEÑO DOCENTE	SOCIALIZACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Coefficiente de correlación	1,000	,435*
	Sig. (bilateral)	.	,043
	N	22	22
	SOCIALIZACIÓN		
	Coefficiente de correlación	,435*	1,000
	Sig. (bilateral)	,043	.
	N	22	22

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- **Valor de Rho calculado de Spearman:** 0,435
- **Valor de P o (p-valor):** 0.043
- **Decisión estadística:**

En vista que el p-valor es 0.043 es menor que 0.05 nivel de significancia **(0.043 < 0.05)**, entre desempeño docente y socialización, entonces se rechaza la **H<sub>0</sub>** y se acepta la **H<sub>1</sub>**.

- **Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística**

**Tabla**

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,00 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0,435 existe correlación positiva débil.

**e. Cálculo del estadístico de prueba:**

$$N = 22$$

$$r = 0,435$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 3.055$$

**Grafico**  
**Campana de Gauss o curva de normalidad**

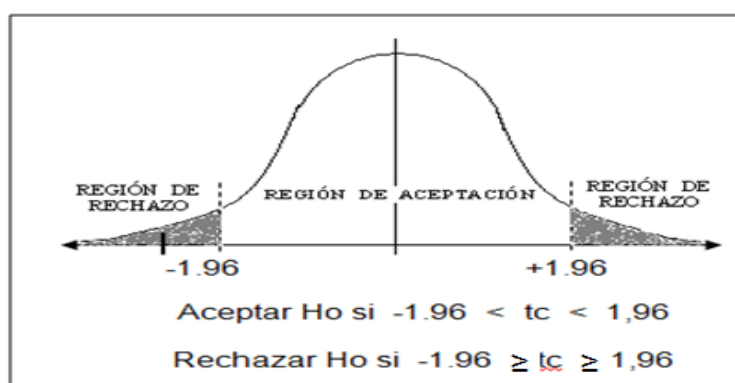


Gráfico 14 Campana de Gauss de desempeño docente y socialización

Del mismo modo, en la curva normal o campana de Gauss el **valor de Rho calculado de Spearman es** de 0,435, está en la región de rechazo, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

- **Decisión Estadística con t Student en la curva normal**

Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $3.055 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

- **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

#### **Discusión de inteligencia emocional de la población estudiada:**

En relación a la Inteligencia emocional de los docentes de la red educativa Anchonga de Lircay, el 18.5% de docentes tienen una inteligencia emocional entre alta y muy alta; y más el 80% de docentes tienen inteligencia emocional baja o no tienen inteligencia emocional; es decir en su forma de interactuar con el mundo no tiene en cuenta los sentimientos, no tiene buen control de los impulsos, no tienen motivación, entusiasmo, perseverancia, empatía y agilidad mental. Es carente de rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social (Goleman, Daniel. 1997:6), resultado coincidente con Samayoa Miranda, M. (2013). Realizó la tesis doctoral: “La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica- México”, que concluye que los profesores no tenían habilidades sociales, tenían baja autoestima y auto concepto, por lo que propone que el profesorado a través del estudio complete su formación en competencias emocional y tener los recursos necesarios para afrontar los eventos necesarios para afrontar eventos estresante que se le presentan en su desempeño profesional, situación similar para los docentes de la red educativa Anchonga-Liracay.

### **Discusión del desempeño académico de la población estudiada**

En relación al desempeño docente de la red educativa Anchonga Lircay, se encontró que más de la mitad el 54.5 % de docentes tienen un desempeño docente Regular, un 13.6 % de docentes tienen un desempeño docente Excelente; sin embargo un porcentaje importante el 31.8 % de docentes tienen un desempeño Insuficiente, resultado que tiene carácter de diagnóstico en los docentes de Anchonga y debe ser tomado en cuenta y como dice Mateo (2005), la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar; Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle, ello indica brindar apoyo a este grupo de docentes y a todos los docentes y de distintas maneras introduciendo como cultura del profesorado.

Además el desempeño académico es un constructo multidimensional, determinado por un gran número de variables (Inteligencia, Motivación, personalidad etc) en el que influyen numerosos factores personales, familiares, sociales entre otros (Adell, 2006)

### **Discusión de la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente de la Red Anchonga:**

En cuanto la relación entre las dos variables de estudio se determinó el valor de  $r = ,704$  y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05\%$ , y un valor de  $t_c = 6,269$ , Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $6.269 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ). Se concluye que existe una correlación positiva media entre inteligencia emocional y desempeño docente de la Red Educativa de Anchonga -2015; es decir cuánto más alta sea la inteligencia emocional del docente mejor será su desempeño, resultado coincidente con Vela (2009) quien obtuvo resultados semejantes con estudiantes estadounidenses, que encontró una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico, además la inteligencia emocional contribuyó a predecir el rendimiento más allá de lo que hizo un test estandarizado de logro, empleado para la admisión de los estudiantes. Resultado que se sustenta en Gardner, H (2003:41), quien refiere, el tener una apreciación favorable del clima de una institución es importante porque este es un factor retroalimentativo; los miembros de una organización se

hallarán mejor dispuestos y con mejor actitud hacia su desempeño cuanto mejor puedan controlar sus emociones. Fernández (2004), concluye en que es de suma importancia desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. En Este sentido coincidimos en que existe la necesidad de potenciar la inteligencia emocional de los docentes dado que los maestros ejercen un efecto modelador de aprendizajes socio-emocionales para los alumnos. A la vez, un adecuado nivel de inteligencia emocional les ayuda a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrentan en el contexto educativo.

### **Discusión de la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y desempeño docente en la red educativa Anchonga-Lircay,**

Los resultados que responden a las hipótesis de investigación de relacionar cada dimensión de Inteligencia emocional con el desempeño docente de la red educativa Anchonga –Lircay, fueron procesados con la prueba estadística “Rho Sperman”, P valor y “t” de Student, cuyo resultado como sigue:

#### **Hipótesis de investigación 1:**

**Ho:**  $\mu_1=\mu_2$ , No existe relación entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

Se determinó el valor de  $r= ,757$  y un **P valor = .000**, con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05\%$ , y un valor de  $t_c=7.327$  ; Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $7.327 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_o$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).Concluyendo que el autoconocimiento de los docentes de la red educativa Anchonga guarda una correlación positiva fuerte y significativa con el desempeño de los docentes de la red educativa Anchonga-Lircay. El autoconocimiento y el autocontrol, condiciones que conforman la capacidad de dominio emocional interno, aportan a favor del buen ambiente laboral pues la persona es capaz de regular sus propias emociones y puede mantener espacios de reflexión interna que le permitan una más adecuada toma de decisiones.



### **Hipótesis de investigación 2:**

**Ho:**  $\mu_1=\mu_2$ , No existe relación entre la autorregulación y desempeño docente en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

Se determinó el valor de  $r= -, 049$  y un **P valor = ,414** con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05\%$ , y un valor de  $t_c=0,310$ , lo que indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Conclusión: Evidencia una correlación negativa débil que indica que la autorregulación no tiene relación con el desempeño docente, contrario a lo hallado por Ruiz Tejada, J. (2004). En la tesis: “El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes de la UNE”. Sus conclusiones fueron: Un 85% de los trabajadores de la UNE se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos, el 90% dice que muestran adaptabilidad y flexibilidad para reaccionar ante los cambios; y un 82% son innovadores, es decir están abiertos y bien dispuestos para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información académica.

### **Hipótesis de investigación 3:**

**Ho:**  $\mu_1=\mu_2$ , No existe relación entre la Motivación y desempeño docente en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

Se determinó el valor de  $r=, 085$  y un **P valor = ,353** con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05\%$ , y un valor de  $t_c=0,540$ , Puesto que  $t_c$  es menor que  $t$  teórica ( $0.540 < 1,96$ ), en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_o$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_i$ ). Se concluye que no existe correlación alguna entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015. Contrario a Parker (2008) encuentra fuerte evidencia de la asociación entre varias dimensiones de la inteligencia emocional y logro académico de diversa procedencia étnica y social. Contrario también a las teorías actuales sobre motivación resaltan la influencia que tiene sobre el rendimiento debido a los diferentes patrones motivacionales que generan en el docente.

### **Hipótesis de investigación 4:**

**Ho:**  $\mu_1=\mu_2$ , No existe relación entre empatía y desempeño docente en la Red Educativa de Anchonga – 2015.

Se determinó el valor de  $r=, 085$  y un **P valor = ,706** con un nivel de

significancia  $\alpha = 0.05\%$ , y un valor de  $t_c=0,540$ , Puesto que  $t_c$  es menor que  $t$  teórica ( $0.540 < 1,96$ ), en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_i$ ). Se concluye que no existe correlación alguna entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015, contrario a Reyes, I, (2010): La inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje”, encontró que no existe relación entre empatía y desempeño docente que presupone que se deba a una deficiencia del docente en el reconocimiento de las emociones en los demás, en las relaciones interpersonales, falta practicar las estrategias y formas de relacionarse afectuosamente y efectivamente, falta comunicar con asertividad sus sentimientos hacia los demás.

#### **Hipótesis de investigación 5:**

**$H_0: \mu_1=\mu_2$** , No existe relación entre socialización y desempeño docente en la Red Educativa de Anchonga – 2015

Se determinó el valor de  $r = ,435^*$  y un **P valor = 0,043** con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05\%$ , y un valor de  $t_c=3.055$ , Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $3.055 < 1,96$ ), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Se concluye que existe una correlación directa entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015. Estos resultados están fundamentados en (Mestre,G. et.al), que dice: Es razonable pensar que aquellos docentes con dificultad para regular sus emociones y que presenten un comportamiento impulsivo, tengan mayor probabilidad de experimentar dificultades en su adaptación a su entorno social y el trabajo, mientras que aquellos docentes con mayor capacidad para identificar comprender y regular sus emociones estén mejor adaptados y disfruten un mayor equilibrio emocional, ya que habilidades sociales se han asociado positivamente con las interacciones sociales, con la conducta prosocial y rendimiento. Los resultados de nuestro estudio coinciden con los hallados por el estudio realizado por Verastegui, J. (2010) que encontró correlaciones positivas entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES

1. La mayoría de docentes, de la red educativa Anchonga tienen una Inteligencia emocional baja, en su forma de interactuar con el mundo, no tiene en cuenta los sentimientos, no tiene buen autocontrol, carentes de autodisciplina compasión, altruismo etc.
2. La mayoría de los docentes de la red educativa Anchonga, tienen un desempeño docente regular, por lo que es importante identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar e implementar un sistema de formación que le permita apoyarlo en la mejora de su desempeño.
3. En cuanto a la relación entre las dos variables de estudio se determinó el valor de  $r = ,704$  y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05\%$ , y un valor de  $t_c = 6,269$ , Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $6.269 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ). Se concluye que existe una correlación positiva media entre inteligencia emocional y desempeño docente de la Red Educativa de Anchonga – Lircay 2015
4. Se estableció que existe una correlación positiva y significativa entre el autoconocimiento y desempeño docente en la red educativa Anchonga Lircay,
5. Se estableció que existe una correlación negativa débil entre autorregulación y desempeño docente, que indica que la autorregulación no tiene relación con el desempeño docente.
6. Se estableció que existe correlación entre la motivación y el desempeño docente de la red educativa Anchonga 2015, contrario a las teorías actuales sobre motivación en la que resaltan la influencia que tiene sobre el rendimiento y/o desempeño docente.
7. Se estableció que no existe relación entre empatía y desempeño docente de la red educativa Anchonga, que presupone que se deba a una deficiencia del docente en el reconocimiento de las emociones en los demás, en las relaciones interpersonales, falta practicar estrategias y formas de relacionarse afectuosamente y efectivamente, falta comunicar

con asertividad sus sentimientos hacia los demás.

8. Se estableció que existe una correlación directa entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015, es decir es normal que aquellos docentes con mayor capacidad para identificar comprender y regular sus emociones estén mejor adaptados y disfruten un mayor equilibrio emocional, ya que habilidades sociales se han asociado positivamente con las interacciones sociales, con la conducta prosocial y rendimiento.

## **CAPITULO VI**

### **RECOMENDACIONES**

1. Puesto que esta línea de investigación es relativamente joven, es necesario seguir trabajando y realizar estudios con muestras más amplias y de tipo tras-cultural, de manera que pueda extraerse conclusiones suficientemente más sólidas para su aplicación en el ámbito educativo.
2. A las instituciones educativas incorporar programas de apoyo para los docentes que favorezcan el logro de una mejora de su inteligencia emocional y desemeño docente.
3. Las Instituciones educativas formen talleres para el desarrollo de la Inteligencia Emocional de los estudiantes y mejore las relaciones interpersonales.
4. Mantener y mejorar el buen desempeño docente a través de la innovación constante de las estrategias didácticas, conservar una buena relación ética personal y profesional, crear el interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase, orientar y asesorar a los estudiantes para el buen desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

## **CAPITULO VII**

### **REFERENCIAS**

- Alfonso S. 2010. Estudio Analítico del Rendimiento Estudiantil a Través del Cumplimiento de los Planes de Evaluación por Parte de los Docentes del IUT "José A. Anzoátegui". Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Belaunde Trilles, Inés 2004. Hábitos de estudio. En: Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Año 2, N° 2, octubre, Lima.
- Beltrán J. A. (1998). "Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje" Editorial Síntesis. S.A. Madrid España.
- Bretel L. (2002) Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial.  
[http://www.geocities.ws/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_LuisBretel.htm](http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm)
- Córdoba, L. G. (2010). Hábitos de estilo de vida en relación con el rendimiento académico en alumnos de la ESO de Extremadura-Badajoz. Universidad de Extremadura, Badajoz.
- Castillo, L. (2010). En la tesis titulada factores sociales que generan el desinterés por los hábitos de lectura. Universidad Aliaga España.
- Covey, S. (2007). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva Editorial Paidós Argentina.
- Correa. M. 2008: "Programa de Hábitos de Estudio para Estudiantes de la Segunda Etapa de Educación Básica". Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Edel, Navarro, Rubén. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, julio-diciembre.
- Fry. R (2009). Cómo Estudiar. México: Editorial Cengage Learning Editores, S.A.
- Fernández, G. M. y García, M. A. (2012). Las técnicas de estudio en la educación secundaria. Madrid: Escuela Española.
- Gil, J. (2011). Hábitos lectores y competencias básicas en el alumnado de

- Educación Secundaria Obligatoria. Educación XX1, 14(1), 117-134.  
Disponible en <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/14-01-05.pdf>
- Goleman, D. (1998) Inteligencia emocional, segunda edición. Barcelona, Editorial Kairos, SA.
- Gutz, G. 2009. Hábitos de Estudio y Tarea en Casa. Ediciones de la Universidad de Illinois, USA.
- Grados, J.; Alfar, R. Lima 2011. Hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes del 1º año de Psicología de la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Luque Mario. 2006. Influencia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico del área de matemática de los alumnos de la I.E.S. de Cabana – 2006, Perú. Disponible: [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- Ley General de educación 28044 Art. 68.
- Ministerio de Educación del Perú: “Diseño Curricular de la educación básica regular. Proceso de articulación. 2005.
- Ministerio de Educación del Perú: “Diseño Curricular de la educación básica regular. Proceso de articulación. 2015.
- MINEDU (2016) Marco del buen desempeño docente.  
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Ninoka, L. (2011). En la página del club de ensayos titulado Relaciones de los hábitos de Estudios y la autoestima con el rendimiento académico.  
[www.buenastareas.com/](http://www.buenastareas.com/)
- Ortega, Verónica. Lima 2012. Tesis: “hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes de segundo de secundaria de una institución educativa del callao”
- Oseda, D. (2012) Metodología de la Investigación. Huancayo, Edt. Pirámide.
- Palacios, D. (2007). Influencia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico de los alumnos de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima-Perú.
- Rodríguez, M. (1986) Teoría y Diseño de la Investigación Científica. Perú: Ediciones Atusparia.

- Salas, J. Lima. 2010: "Relación entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico en los estudiantes del primer año de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neyra de la UPCH"
- Salas, M. (2007) Cómo preparar exámenes con eficacia. Madrid: Alianza Editorial, En la página web (Principal Investigators, Pzweb.harvard.edu)
- Shapiro, L. (2004) La salud emocional de los niños. Madrid, edit. ADAF S.A.



## ANEXOS



**ANEXO N° 01**

**CUESTIONARIO ENCUESTA**

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente a continuación se le presenta una serie de ÍTEMS referentes a desempeño docente, que Ud. ejerce dentro de la Institución Educativa, los mismos que deberá responder con *sinceridad*, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

**Aspectos del cuestionario:**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1</b>						
01	Asiste normalmente a clases.					
02	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente.					
03	Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación.					
04	Participa en la elaboración del Programa Curricular Anual.					
05	Entrega oportunamente las Unidades de Aprendizaje (mensualmente).					
06	Entrega oportunamente el Diseño de Sesiones de Aprendizaje (diariamente).					
<b>Dimensión 2</b>						
07	Posee dominio de los contenidos que imparte.					
08	Posee conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.					
09	Aplica métodos y técnicas adecuados al tema de enseñanza.					
10	Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.					
11	Motiva a sus alumnos para que participen crítica y activamente en el desarrollo de la clase.					
12	La comunicación docente-alumno es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.					
13	Incita a la reflexión en las implicaciones y aplicaciones prácticas de lo tratado en clase.					
14	Utiliza suficiente material didáctico en las sesiones de aprendizaje.					
15	Utiliza con frecuencia láminas, textos, apuntes, etc. relacionados con el área.					
16	Fomenta el uso de recursos (bibliográficos y de otro tipo) adicionales a los utilizados en clase.					
<b>Dimensión 3</b>						
17	Está contento consigo mismo y con la labor docente que realiza.					

18	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución Educativa.					
19	Es honesto para con el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución Educativa.					
<b>Dimensión 4</b>						
20	Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los alumnos.					
21	Asume una actitud proactiva con sus alumnos y colegas.					
22	Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y colegas.					
<b>Dimensión 5</b>						
23	Los criterios y procedimientos de evaluación que utiliza son claros.					
24	Evalúa de manera constante y asume todas las capacidades y competencias de los estudiantes.					
25	Los exámenes están elaborados para verificar fundamentalmente el grado de aprendizaje de los alumnos.					
26	La evaluación les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar el aprendizaje de los alumnos.					

**Fuente:** Investigadora: Ana Janett Castro Guerra

***¡Muchas gracias por su colaboración!***



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ANEXO N° 02 CUESTIONARIO DE ENCUESTA

**Estimado colega:** a continuación se le presenta una serie de ÍTEMS referentes a inteligencia emocional, los mismos que deberá responder con **sinceridad**, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código. Asegúrate de marcar todos los ítems.

### Aspectos del cuestionario:

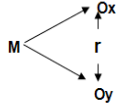
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Más o menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJE				
	AUTOCONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
1	Acostumbro a evaluarme a mí mismo.					
2	Soy una persona reflexiva, analizo los hechos y fenómenos antes de actuar.					
3	Trato de pensar o reflexionar acerca de mis emociones.					
4	Logro reconocer mis fortalezas y debilidades.					
AUTORREGULACIÓN						
5	Me controlo emocionalmente cuando puedo detener o modificar mi diálogo interno negativo.					
6	Me gusta mantenerme auto controlado con los demás.					
7	En determinadas circunstancias es mejor tomar distancia frente a los demás.					
8	Cuando me lo propongo, logro concentrarme.					
9	Me sereno con facilidad cuando me alteró.					
10	Me concentro en la efectividad de mi trabajo.					
MOTIVACIÓN						
11	Tengo muy bien claro mis metas y proyecto de vida.					
12	Me siento motivado y capaz de aportar en el logro de mis metas.					
13	Soy constante, en el logro de mis metas.					
14	Me esfuerzo lo más que puedo, para lograr mis metas.					
EMPATÍA						
15	Me doy cuenta de los sentimientos y preocupaciones de las demás estudiantes en mi Institución Educativa.					
16	En mis clases, me desenvuelvo y participo de acuerdo a las normas de convivencia.					
17	Tengo habilidad para transmitir aliento a mis compañeras de clase.					
18	Acepto a mis compañeras, tal como son.					
SOCIALIZACIÓN (HABILIDADES SOCIALES)						
19	Animo a mis compañeras de clase para lograr los objetivos y metas.					
20	Me gusta ayudar a los demás en su labor.					
21	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeras.					
22	Participo y oriento las actividades que se organizan dentro de la clase.					
23	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflictos.					
24	Disfruto mucho formando parte de un equipo de trabajo.					

Fuente: tesis de Mg. Perales, M.

## ANEXO N° 03 MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA RED EDUCATIVA DE ANCHONGA, ANGARAÉS – 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS Y VARIABLE:	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b> ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?</li> </ul>	<p><b>General:</b> Establecer la relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación existe entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> <li>• Establecer la relación existe entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> <li>• Establecer la relación existe entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> <li>• Establecer la relación existe entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> </ul>	<p><b>Antecedentes:</b></p> <p>Ruiz Tejada, J a (2004). Maestría Mención Gestión Educacional: “EL CLIMA LABORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE”.</p> <p>Guillermo, M (2007). Maestría Mención Docencia en Educación Superior: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE LA MERCED – PROVINCIA DE CHANCHAMAYO”.</p> <p>Verástegui Aguado, J. Presenta la tesis: “LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA Y NO UNIVERSITARIA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS”. <b>Morales, G.</b> (2008). Realizó la tesis titulada: <i>Relación entre el liderazgo en</i></p>	<p><b>General.</b> Establecer la relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</p> <p><b>Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación directa y significativa entre autoconocimiento y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> <li>• Existe una relación directa y significativa entre autorregulación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> <li>• Existe una relación directa y significativa entre motivación y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> <li>• Existe una relación directa y significativa entre empatía y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> <li>• Existe una relación directa y significativa entre socialización y desempeño docentes en la Red</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> <b>Investigación descriptivo</b></p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Correlacional</p>  <p>Donde: M = Muestra Ox = Observación de la V.I. Oy = Observación de la V.D. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> <b>Población:</b> Los 22 docentes de la Red Educativa de Anchonga.</p> <p><b>MUESTRA:</b> No probabilística, conformado por los 22 docentes de la Red Educativa Anchonga.</p> <p><b>TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> Las documentales, (las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo). Las no documentadas (las encuestas).</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015?</li> </ul>	<p>la Red Educativa de Anchonga – 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación existe entre socialización y desempeño docentes en la Red Educativa de Anchonga – 2015</li> </ul>	<p><i>los directores y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla-2006.</i></p>	<p>Educativa de Anchonga – 2015</p> <p><b>VARIABLES:</b>  <b>Variable 1:</b> la Inteligencia Emocional.  <b>Variable 2:</b> desempeño docente</p>	<p><b>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANALISIS DE DATOS</b>  Las TDF y sus gráficos de histogramas</p>
---	--	--	---	---

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	<p>Conceptualizamos a la inteligencia emocional como un conocimiento psicológico respecto a las competencias, capacidades y habilidades intra e interpersonales, utilizados para diversas situaciones; que abarca cualidades como la comprensión de las propias emociones, la capacidad de saber ponerse en el lugar de otras personas y la capacidad de conducir la emociones de forma que mejore la calidad de vida en un contexto socio cultural. Y resalta más en el desarrollo de la personalidad de los sujetos de la educación, debido a que presenta las siguientes características: Independencia, Interdependencia, Jerarquización, Necesidad y genéricas: que buscan la calidad educativa.</p>	<p>Operacionalmente la inteligencia emocional es la respuesta del docente de acuerdo a sus atributos para conocer las emociones propias y ajenas y cómo lograr el control de sus emociones de manera efectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expresa autoconfianza interna.</li> <li>Reconoce estados emocionales.</li> <li>Hace una correcta autovaloración.</li> <li>Desarrolla su autoconfianza.</li> </ul>	Escala de Licker (Ordinal)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Indica autocontrol.</li> <li>Muestra equilibrio emocional.</li> <li>Controla impulsos y estados emocionales.</li> <li>Desarrolla concentración en sus emociones.</li> <li>Adapta sus emociones en el grupo.</li> <li>Propone confiabilidad en el trabajo en equipo.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsa sus emociones en el logro de los objetivos institucionales.</li> <li>Orienta sus emociones a la productividad.</li> <li>Indica iniciativa en el trabajo.</li> <li>Se muestra generalmente optimista.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce y comprende las emociones de los demás.</li> <li>Tolera reglas de servicio en la organización</li> <li>Alienta la vocación de servicio en la institución.</li> <li>Acepta las diferencias de sentimientos.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Domina estrategias y formas de relaciones afectivas.</li> <li>Crea climas agradables, abiertos y efectivos en el trabajo en equipo.</li> <li>Desarrolla su liderazgo en su habilidad comunicativa y para la convivencia.</li> <li>Maneja estrategias en el manejo de solución de conflictos.</li> <li>Muestra Iniciativa en las redes y la cooperación en equipo.</li> <li>Muestra interés en la gerencia de cambio.</li> </ul>	

<b>Desempeño docente</b>	<p>El desempeño profesional de los docentes es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiste normalmente a clases.</li> <li>• Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente.</li> <li>• Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación.</li> <li>• Participa en la elaboración del Programa Curricular Anual.</li> <li>• Entrega oportunamente las Unidades de Aprendizaje (mensualmente).</li> <li>• Entrega oportunamente el Diseño de Sesiones de Aprendizaje (diariamente).</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee dominio de los contenidos que imparte.</li> <li>• Posee conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.</li> <li>• Aplica métodos y técnicas adecuados al tema de enseñanza.</li> <li>• Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.</li> <li>• Motiva a sus alumnos para que participen crítica y activamente en el desarrollo de la clase.</li> <li>• La comunicación docente-alumno es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.</li> <li>• Incita a la reflexión en las implicaciones y aplicaciones prácticas de lo tratado en clase.</li> <li>• Utiliza suficiente material didáctico en las sesiones de aprendizaje.</li> <li>• Utiliza con frecuencia láminas, textos, apuntes, etc. relacionados con el área.</li> <li>• Fomenta el uso de recursos (bibliográficos y de otro tipo) adicionales a los utilizados en clase.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Está contento consigo mismo y con la labor docente que realiza.</li> <li>• Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución Educativa.</li> <li>• Es honesto para con el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución Educativa.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los alumnos.</li> <li>• Asume una actitud proactiva con sus alumnos y colegas.</li> <li>• Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y colegas.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los criterios y procedimientos de evaluación que utiliza son claros.</li> <li>• Evalúa de manera constante y asume todas las capacidades y competencias de los estudiantes.</li> <li>• Los exámenes están elaborados para verificar fundamentalmente el grado de aprendizaje de los alumnos.</li> <li>• La evaluación les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar el aprendizaje de los alumnos.</li> </ul>	

## Anexo N° 04 Constancia emitida por la Red Educativa – Anchonga.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



"Año de la diversificación productiva y el fortalecimiento de la educación"

EL QUE SUSCRIBE, COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE  
ANCHONGA, Otorga la presente;

### CONSTANCIA

Que, la profesora **Noemí Palomino Ramos**, alumna de la escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" - SEDE Lircay. Solicitó autorización al coordinador de la Red Educativa de Anchonga, para aplicar dos tipos de encuestas a los 22 docentes integrantes de la red, como población y muestra del trabajo de investigación titulada: "Inteligencia Emocional y Desempeño Docente".

Se expide el presente la constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que vea por conveniente.

Lircay, setiembre del 2015



  
.....**Noemí Palomino**.....  
COORDINADOR



## Anexo N° 05 Solicitud



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**SOLICITO:** Permiso y autorización para la aplicación de dos encuestas en la Red Educativa de Anchonga.

**SEÑOR COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA DE DISTRITO DE ANCHONGA. SC.**

Yo, **Noemí Palomino Ramos**, identificada con DNI **40760228**, domiciliada en el Jr. Libertad 520 del barrio de Bellavista – Lircay, alumna actual de la escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo". Solicito a ud, Sr. Coordinador de la Red Educativa permiso y autorización para la aplicación de dos encuestas a los 22 docentes integrantes de la Red Educativa de Anchonga, como población y muestra elegida para el trabajo de investigación titulada: "Inteligencia emocional y desempeño docente"

Por lo tanto;

Ruego a ud, señor coordinador acceder mi petición por ser de justicia que espero alcanzar.

Lircay, 07 de setiembre del 2015

.....  
**Noemí Palomino Ramos**  
DNI. 40760228

RECIBIDO  
08/09/15  
Bip















Anexo N° 10      SÁBANA      VARIABLE 1 Inteligencia emocional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3
6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
9	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4
10	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
12	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
14	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
15	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
16	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5
17	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4
18	5	5	5	5	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	5	4	5	5	4	3
19	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
20	5	5	5	5	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	5	4	5	5	4	3
21	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5

**Anexo N° 11      SÁBANA      VARIABLE 2      Desempeño docente**

[illegible]